




PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

PL-GH-04

2021

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-YY-ZZ
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Revisión: 01
		Página: 2 de 11

Historial de Revisiones		
Fecha	Revisión	Concepto de modificación sobre la anterior revisión
25-ene-2021	01	Se elabora el Plan
Próxima revisión: cada año o antes si hay cambios que afecten al plan, lo que primero ocurra		



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-YY-ZZ
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Revisión: 01
		Página: 3 de 11

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVOS	5
2.1 OBJETIVO GENERAL	5
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	5
3. RESPONSABILIDADES.....	5
4. DEFINICIONES	6
5. META(S)	6
6. DESARROLLO DEL PLAN	6
6.1 DESCRIPCIÓN	7
6.2 PROGRAMACIÓN DE ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES.....	8
7. RECURSOS (FINACIEROS, FISICOS, TECNOLOGÍA).....	8
8. MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN.....	10
9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	11
10. CONTROL DE SOCIALIZACIÓN.....	11
11. ANEXOS (Si los hay).....	11

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-YY-ZZ
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Revisión: 01
		Página: 4 de 11


1. INTRODUCCIÓN

En el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) el talento humano ha sido establecido como centro y parte esencial del modelo, el cual debe ser gestionado de manera estratégica para contribuir a su desarrollo integral, con el propósito de lograr los resultados propuestos en cumplimiento de la misión institucional, prestando servicios con calidad a los grupos de valor y de interés.

En este sentido, los programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del trabajador y su familia, uno de los propósitos de la Empresa para la vigencia 2021, por el Talento Humano, pues el trabajador es el que hace la empresa a través de su desempeño, sus labores y asumiendo su carga laboral, El programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos propende por el desarrollo armónico e integral del trabajador, mejorar el nivel de vida del trabajador y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad e identificación del trabajador con el servicio o razón social de la entidad.

El Plan Estratégico de Bienestar Social Estimulo e Incentivos para la vigencia 2021 se encuentra enmarcado en el Decreto ley 1567 de 1998, Decreto 1083 de 2015 entre otros, los lineamientos institucionales y los recursos de presupuestos dispuestos para la ejecución de las diferentes actividades programadas, la cuales están soportadas en las necesidades y consideraciones de los servidores públicos obtenidas a través de encuesta aplicada como parte del diagnóstico.

El presente documento, plan de bienestar social estimulo e incentivos se constituye en instrumento de consulta para todos los colaboradores, permitiendo conocer las actividades y elementos que lo integran, esto considerando que es de vital importancia que todos lo conozcan, para facilitar y garantizar su cumplimiento, en pro de satisfacer las necesidades presentadas y así poder contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, propiciando por un ambiente laboral favorable en el desarrollo de las actividades diarias de la entidad.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-YY-ZZ
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Revisión: 01
		Página: 5 de 11

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL


Garantizar beneficios a los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San Sebastián de Urabá y su familia, a través del programa de bienestar social estímulo e incentivos, permitiendo contribuir a su desarrollo integral, bienestar y mejoramiento de la calidad de vida

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Estudiar las necesidades de los servidores públicos y sus familiares, establecer prioridades y seleccionar alternativas, a través del mecanismo de encuesta.
- Diseñar el programa de Bienestar social e incentivos, con cobertura de servidores públicos y familia, el presupuesto anual de bienestar social y el resultado de la encuesta aplicada.
- Gestionar contratación para la ejecución de los programas y planes diseñados.
- Ejecutar actividades del programa de Bienestar social e incentivos
- Realizar seguimiento y evaluación de los programas de bienestar social estímulos e incentivos y su respectivo presupuesto

3. RESPONSABILIDADES

Como parte del Modelo Integral de Gestión y Desempeño (MIPG), el programa de Bienestar Social estímulo e incentivos será liderado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, creado mediante resolución 1412 de 2017, El comité de Bienestar Social creado mediante resolución 672 de 2020 se constituye como como un órgano coordinador de las políticas del Programa de Bienestar Social de los Servidores Públicos de la E.S.E HOSPITALSAN SEBASTIANDE URABA.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-YY-ZZ
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Revisión: 01
		Página: 6 de 11

4. DEFINICIONES

Programa de Bienestar Social: En la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor. El bienestar social comprende la protección y servicios sociales (dirigido a los servidores públicos y sus familias) y la calidad de vida laboral

Bienestar Laboral: Hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. El servidor público es un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo

Incentivos: De acuerdo con Función Pública (2007), los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos

Empleados Públicos: Se definen como los que tienen funciones administrativas dentro de las entidades del estado.


Trabajadores Oficiales: Aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. Clasificación según la naturaleza de sus funciones

Talento Humano: Activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico del éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, definición MIPG.

5. META(S)

Cumplir mínimo con el 70% del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos

6. DESARROLLO DEL PLAN

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-YY-ZZ
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Revisión: 01
		Página: 7 de 11

El Plan aplica a todos los empleados de la E.S.E. Hospital San Sebastián de Urabá y sus familiares directos, limitado a sus vínculos de parentesco más estrecho (relaciones paternas, maternas y filiales).

Entendiéndose por familiares directos los siguientes:

- Esposo (a) o compañero (a) permanente
- Padres cuando el empleado sea soltero o dependa económicamente del empleado. La dependencia económica debe ser demostrada mediante declaración juramentada.
- Hijos hasta los 25 años que dependan económicamente del empleado y que estén cursando estudios de educación formal, hijos con discapacidad física y/o mental.

Trabajadores con beneficios contemplados en los acuerdos laborales y convención colectiva de trabajo, los cuales serán asumidos por el presupuesto de bienestar social.


6.1 DESCRIPCIÓN

Composición del Talento Humano vinculado y contratado que presta servicios en la E.S.E.

La E.S.E Hospital San Sebastián de Urabá cuenta con una planta de personal aprobada de 162 empleos. A la fecha de la elaboración del presente documento se cuenta con 145 empleos de la planta provistos, en el nivel directivo se encuentran provistos 3, del nivel asesor hay 1, del nivel profesional 34, del nivel técnico 4 y del nivel asistencial 103. Por género, el 31.7% de las personas vinculadas en la planta de personal de la ESE Hospital San Sebastián de Urabá son hombres, con un total de 42 cargos provistos con este género y el 68.3%, están siendo ocupados por mujeres para un total de 103. Adicionalmente a la fecha se cuenta con un total de 51 Colaboradores (contratistas directos y asociación sindical) que apoyaban la gestión y cumplimiento de las funciones de la entidad.

Resultado de autodiagnóstico de la categoría Bienestar en la matriz de Gestión estratégica de Talento Humano, año 2021.

En la autoevaluación realizada en el marco de MIPG de la matriz de gestión estratégica de talento humano en 2021 se obtuvo en la categoría de bienestar social la cual contempla los incentivos, una calificación de 65.7 sobre 100 puntos. Encontrándose entre las actividades con más bajo puntaje la no realización de un diagnóstico de necesidades de bienestar y el seguimiento y evaluación a las actividades y programas de bienestar social. Es por ello que se plantea desde el

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-YY-ZZ
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Revisión: 01
		Página: 8 de 11

Comité de Bienestar Social elaborar y aplicar una encuesta de necesidades de Bienestar Social con todos los empleados, antes de estructurar el programa de bienestar social, estímulos e incentivos. De la cual se muestran los resultados en el siguiente numeral.

Resultado encuesta de necesidades de Bienestar Social

El comité de Bienestar Social con acompañamiento del área de Talento Humano elaboró y aplicó la encuesta de Bienestar Social FO-PH-039, del 19 al 22 de enero de 2021 para determinar las necesidades y preferencias de bienestar social de los colaboradores de la E.S.E Hospital San Sebastián de Urabá. Las actividades seleccionadas para incluir en el programa de bienestar social, estímulo e incentivos fueron las que obtuvieron una mayor selección por parte de los colaboradores, quienes al momento de contestar la encuesta tenían la oportunidad de seleccionar dos opciones de las actividades propuestas.


6.2 PROGRAMACIÓN DE ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Elaborar cronograma detallado con las actividades de bienestar social e incentivos a realizar en la vigencia	Convocar Comité de Bienestar Social	Presidente y secretario	1-feb-2021	15-feb-2021	Convocatoria
	Realizar comité ordinario o extraordinario para elaborar el cronograma	Integrantes Comité de Bienestar Social	1-feb-2021	15-feb-2021	Acta de la reunión de comité Cronograma detallado de actividades de Bienestar social
	Desagregar el presupuesto de bienestar social de acuerdo a las actividades a realizar	Integrantes Comité de Bienestar Social	1-feb-2021	15-feb-2021	Presupuesto de bienestar social desagregado por actividad

7. RECURSOS (FINACIEROS, FISICOS, TECNOLOGÍA)



Contactar con la Caja de compensación para gestionar apoyo en el desarrollo del programa de bienestar social, estímulo e incentivos	Definir actividades y aspectos para los cuales se solicita apoyo a COMFENALCO	Área de Talento Humano Presidente y Secretario del Comité de Bienestar social	15-feb-2021	28-feb-2021	Listado de actividades definidas
	Realizar Gestión para el apoyo de las actividades	Área de Talento Humano	15-feb-2021	26-feb-2021	Evidencias de la gestión realizada
	Informar al Presidente del Comité de Bienestar social el resultado de la Gestión ante COMFENALCO	Área de Talento Humano	1-mar-2021	5-mar-2021	Oficio o email
	Integrar al cronograma de actividades de bienestar social e incentivos el apoyo de COMFENALCO	Integrantes de Comité de Bienestar social	1-mar-2021	5-mar-2021	Cronograma de Bienestar Social actualizado
Ejecutar actividades de Bienestar social, estímulos e incentivos	Realizar reuniones para planear actividades	Integrantes de Comité de Bienestar social	8-mar-2021	30-dic-2021	Actas de reuniones
	Realizar actividades paneadas	Integrantes de Comité de Bienestar social	8-mar-2021	30-dic-2021	Evidencias de actividades realizadas
Realizar seguimiento y evaluación de los programas de bienestar social estímulos e incentivos y su respectivo presupuesto	Establecer y aplicar mecanismos e instrumentos de evaluación de las actividades de bienestar social	Integrantes de Comité de Bienestar social	8-mar-2021	30-dic-2021	Instrumentos definidos y aplicados.
	Consolidar informe de evaluación de las actividades de bienestar social,	Secretaria de Comité	8-mar-2021	30-dic-2021	Informe de evaluación por actividad realizada

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: PL-YY-ZZ		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS		Revisión: 01		
			Página: 10 de 11		


	estímulos e incentivos y presentar en comité de Bienestar Social y al Comité Institucional de gestión y desempeño				
Realizar seguimiento trimestral a la ejecución del presupuesto de Bienestar Social	Actualizar ejecución del presupuesto de bienestar social	Secretaria de Comité	8-mar-2021	30-dic-2021	Ejecución de presupuesto de bienestar social
	Presentar ejecución del presupuesto en el Comité de Bienestar Social y al Comité Institucional de gestión y desempeño	Secretaria de Comité	8-mar-2021	30-dic-2021	Ejecución de presupuesto de bienestar social Acta de comité
	Elaborar informe final de la gestión del Comité de Bienestar Social de acuerdo a los lineamientos institucionales	Secretaria de Comité	1-Dic-2021	30-dic-2021	Informe de Gestión del Comité de Bienestar Social.

El presupuesto para el programa de Bienestar Social, Estimulo e Incentivo es el 5% de la nómina, el cual es proyectado anualmente en el presupuesto de la vigencia.

La ejecución del programa sujeto a la situación de pandemia y recursos de presupuesto.

8. MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

Indicador	Fórmula	Meta	Frecuencia
Ejecución del presupuesto de bienestar social	Total de presupuesto ejecutado/Total de presupuesto de bienestar social de la vigencia	Mínimo el 80%	Trimestral
Cobertura del programa de bienestar social estimulo e incentivo	Total de servidores beneficiados/Total de servidores públicos de la E.S.E	Mínimo 70%	Trimestral

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-YY-ZZ
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Revisión: 01
		Página: 11 de 11

9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Internos:

Acuerdo de Junta directiva 04 del 20 de enero de 2015
 Reglamento interno de trabajo vigente
 Convención colectiva vigente

Externos:

Ley 909 de 2004
 Ley 1960 de 2019
 Decreto 1567 de 1998
 Decreto 1083 de 2015
 Decreto 648 de 2017
 Decreto 1038 de 2018

10. CONTROL DE SOCIALIZACIÓN

Proceso/servicio/dependencia	Cargo(s) a los que se debe desplegar
Comité de Bienestar Social	Representantes de los Colaboradores
Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Integrantes del Comité
Gestión Humana	Téc. Talento Humano y Psicóloga Laboral
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Profesional del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo

11. ANEXOS (Si los hay)

Cronograma de actividades Bienestar Social vigencia 2021

	Elabora	Revisa	Aprueba
Nombre	Sugey Carrascal Tordecilla	Damaris Isabel Doria Carrascal	Neyder Pupo Negrete
Cargo	Técnica Administrativa Gerencia	Asesora de Planeación y Calidad	Gerente
Firma			
Fecha	20-ene-2021	22-ene-2021	25-ene-2021