



## **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS**

**PL-GH-04**

**2023**

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-04
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>	Revisión: 01
		Página: 2 de 11

Historial de Revisiones		
Fecha	Revisión	Concepto de modificación sobre la anterior revisión
25-ene-2023	01	Se elabora el Plan de bienestar social, estímulos e incentivos de la vigencia 2023
Próxima revisión: cada año o antes si hay cambios que afecten al plan, lo que primero ocurra		

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-04
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>	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 .....	5
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).....	9
8. MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN.....	10
9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	10
10. CONTROL DE SOCIALIZACIÓN.....	10
11. ANEXOS (Si los hay).....	11

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-04
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>	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 2023, 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 2023 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-GH-04
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>	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 y actualizado mediante resolución 17 del 4 de enero de 2023, El comité de Bienestar Social creado mediante resolución 672 de 2020 se constituye como un órgano coordinador de la ejecución de las políticas del Programa de Bienestar Social, estímulo e incentivos de los Servidores Públicos de la E.S.E Hospital San

## 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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Revisión: 01
		Página: 6 de 11

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 75% del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos

## 6. DESARROLLO DEL PLAN

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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Revisión: 01
		Página: 7 de 11

-Padres cuando el empleado sea soltero o dependa económicamente del empleado. La dependencia económica debe ser demostrada mediante declaración juramentada y/o afiliación a salud.

-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 159 empleos. 3 son de periodo fijo, 3 plazas son de Libre Nombramiento y Remoción, 23 Plazas de Trabajador Oficial, 130 plazas son de Carrera Administrativa, 10 plazas se encuentran en vacancia definitiva sin estar ocupados en provisionalidad, y una plaza de Trabajador Oficial sin proveer. Por otro lado el personal está clasificado por género de la siguiente manera, el 33.9% de las personas vinculadas en la planta de personal de la ESE Hospital San Sebastián de Urabá son hombres, con un total de 54 cargos provistos con este género y el 66.1%, están siendo ocupados por mujeres para un total de 105. Adicionalmente a la fecha se cuenta con un total de 57 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 2022 se obtuvo en la categoría de bienestar social la cual contempla los incentivos, una calificación de 78.7 sobre 100 puntos.

Encontrándose entre las actividades con más bajo puntaje la promoción del uso de la bicicleta, estrategia de sala amiga de la familia gestante, incentivo a equipos de trabajo, criterios del área de talento humano, educación en artes y artesanías, promoción de programas de vivienda, cambio organizacional. Adaptación laboral, cultura organizacional, programa entorno laboral saludable.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Revisión: 01
		Página: 8 de 11

Es por ello que se plantea desde el Comité de Bienestar Social elaborar y aplicar una encuesta de necesidades de Bienestar Social con todos los empleados y consolidar los resultados. Estos serán tenidos en cuenta para la programación de las actividades, de manera articulada con las actividades de gestión valoradas con el puntaje más bajo en la categoría de bienestar social en la evaluación de la matriz estrategia del talento humano de MIPG de la vigencia 2022.

## 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	15-ene-2023	24-Ene-2023	Convocatoria
	Realizar comité ordinario o extraordinario para programar, ejecutar Y consolidar encuesta de bienestar social.	Integrantes Comité de Bienestar Social	24-ene-2023	10-feb-2023	Acta de la reunión de comité Resultado de encuesta
	Elaborar el cronograma de actividades de bienestar social	Integrantes Comité de Bienestar Social	10-feb-2023	20-feb-2023	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	Ene-27-2023	27-Ene-2023	Presupuesto de bienestar social desagregado por actividad
Ejecutar actividades de Bienestar social, estímulos e incentivos	Realizar reuniones para planear actividades	Integrantes de Comité de Bienestar social	24-Ene-2023	15-dic-2023	Actas de reuniones
	Realizar actividades paneadas	Integrantes de Comité de Bienestar social	24-Ene-2023	30-dic-2023	Evidencias de actividades realizadas
Realizar seguimiento y	Establecer y aplicar mecanismos	Integrantes de Comité	24-Ene-2023	30-dic-2023	

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: PL-GH-04		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS		Revisión: 01		
			Página: 9 de 11		

evaluación de los programas de bienestar social estímulos e incentivos y su respectivo presupuesto	instrumentos de evaluación de las actividades de bienestar social	de Bienestar social			Instrumentos definidos y aplicados.
	Consolidar informe de evaluación de las actividades de bienestar social, estímulos e incentivos y presentar en comité de Bienestar Social y al Comité Institucional de gestión y desempeño	Secretaria de Comité	24-Ene-2023	30-dic-2023	Informe de evaluación por actividad realizada
Realizar seguimiento trimestral a la ejecución del presupuesto de Bienestar Social	Actualizar ejecución del presupuesto de bienestar social	Secretaria de Comité	24-Ene-2023	30-dic-2023	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	24-Ene-2023	30-dic-2023	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	24-Ene-2023	30-dic-2023	Informe de Gestión del Comité de Bienestar Social.

## 7. RECURSOS (FINACIEROS, FISICOS, TECNOLOGÍA)

El presupuesto para el programa de Bienestar Social, Estimulo e Incentivo es el 2.5% de la nómina, el cual es proyectado anualmente en el presupuesto de la vigencia.

Cabe resaltar que a la hora de realizar el plan se solicitó por escrito a la oficina de presupuesto, el monto con el cual se financiarán las actividades programadas por el comité de Bienestar Social, donde nos certifican que para el rubro de educación se cuenta con 21.319.341 y para el rubro de recreación 95.802.100

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Revisión: 01
		Página: 10 de 11

La ejecución del programa sujeto a la programación anual institucional 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 estímulo e incentivo	Total de servidores beneficiados/Total de servidores públicos de la E.S.E	Mínimo 70%	Trimestral

## 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 INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Revisión: 01
		Página: 11 de 11

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 2023

	Elabora	Revisa	Aprueba
Nombre	Norys Galeano Vidal	Damaris Isabel Doria Carrascal	Neyder Pupo Negrete
Cargo	Auxiliar Administrativa Facturación	Asesora de Planeación y Calidad	Gerente
Firma			
Fecha	25-ene-2023	28-ene-2023	30-ene-2023