PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

ALVARO ENRIQUE DIAZGRANADOS YAGUAR
Gerente

E.S.E. HOSPITAL SAN CARLOS
AIPE – HUILA

ENERO 2025

CONTENIDO

	Pagina
1. **INTRODUCCION**	**4**
1. JUSTIFICACION	**5**
2. MARCO LEGAL	**6**
3. OBJETIVOS DEL PLAN	**15**
4. BIEENSTAR SOCIAL E INCENTIVOS	**16**
5. DESCRIPCION DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	**17**
6. BENEFICIARIOS DEL PLAN	**18**
7. RESPONSABLES A CARGO DE LA EJECUCION	**18**
8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENSTAR SOCIAL E INCENTIVOS	**19**

1. INTRODUCCION

El Bienestar laboral depende de la empresa y sus servidores, en el cual juega un papel muy importante el Programa de bienestar social, estímulos e Incentivos; donde lo conforma un conjunto de beneficios que se estructuran dentro de una organización como solución a las necesidades y expectativas de la persona, que influyen como elemento importante dentro de una organización a la que pertenece; reconociendo además que forman parte de un entorno social. Es imprescindible considerar que son las personas las que dinamizan y que agregan valor a los recursos materiales y económicos, son quienes generan ideas, capacidad y cambios culturales constituyéndose en el más valioso de los recursos al servicio de cualquier organización.

El Programa de bienestar social e Incentivos es el conjunto de beneficios que se estructuran dentro de una organización como solución a las necesidades y expectativas de la persona, que influyen como elemento importante dentro de una organización a la que pertenece; reconociendo además que forman parte de un entorno social. Es imprescindible considerar que son las personas las que dinamizan y que agregan valor a los recursos materiales y económicos, son quienes generan ideas, capacidad y cambios culturales constituyéndose en el más valioso de los recursos al servicio de cualquier organización.

El bienestar social es el conjunto de programas y beneficios que se estructuran dentro de una organización como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una empresa a la que pertenece; reconociendo además que forman parte de un entorno social. Es imprescindible considerar que son las personas las que dinamizan y que agregan valor a los recursos materiales y económicos, son quienes generan ideas, capacidad y cambios culturales constituyéndose en el más valioso de los recursos al servicio de cualquier organización. De igual forma hay que reconocer que el funcionario es la imagen misma del servicio a la comunidad y son quienes están permanentemente en contacto directo

con los usuarios. En síntesis, el plan de bienestar social e incentivos es el resultado de un proceso de construcción permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorecen al funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y que a su vez incremente sus niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de la **E.S.E Hospital San Carlos**. El plan que se elabora para la vigencia 2025 apunta al logro de los objetivos de la Empresa. Por tal razón, es de gran importancia buscar la mejora del clima organizacional y de esta manera poder dar cumplimiento al logro de los objetivos, misión y visión de la E.S.E.

2. JUSTIFICACION

El artículo 20 del Decreto Ley 1567 expresa que. 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 con el servicio de la entidad en la cual labora. PARÁGRAFO. Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Para la Empresa Social del Estados Hospital San Carlos de Aipe, lo fundamental para el funcionamiento de la misma es el recurso humano, de esta manera hay que reconocer que el funcionario es la imagen misma del servicio a la comunidad y son quienes están permanentemente en contacto directo con los usuarios. En síntesis, el plan de bienestar Social Estímulos e incentivos es el resultado de un proceso de construcción permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorecen al funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y que a su vez incremente sus niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de

La E.S.E Hospital San Carlos. El plan que se elabora para la vigencia 2025 apunta al logro de los objetivos de la Empresa. Por tal razón, es de gran importancia buscar la mejora del clima organizacional y de esta manera poder dar cumplimiento al logro de los objetivos, misión y visión de la Institución.

Es de anotar que en **La E.S.E Hospital San Carlos**, cada una de las personas que prestan el servicio es objeto de la realización de las actividades del presente plan, sin embargo, de acuerdo con la normatividad vigente algunas de las actividades solo estarán dirigidas a los funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales. El plan de Bienestar Social, estímulos e Incentivos busca el fortalecimiento de la calidad de vida laboral y se tomara en cuenta el núcleo familiar en algunas actividades a desarrollar.

(ORIGINAL FIRMADO)
ALVARO ENRIQUE DIAZGRANADOS YAGUAR
Gerente

3. MARCO LEGAL

- Constitución política: Artículos 48, 52 y 57.
- Ley 100 de 1993: Seguridad Social Integral.
- Ley 734 de 2002: En los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.
- Ley 1960 de 2019. "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".
- **LEY 909 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DE 2004:** La Ley 909 en el titulo VI, capítulo I, artículo 36, parágrafo establece: 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.
- **El Decreto 1227 del 21 de abril de 2005.** Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – Ley 1567 de 1998, así:
- **Artículo 69 del Decreto 1227 del 1 de abril de 2005.** 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.
- **Artículo 70 del Decreto 1227.** Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los

empleados, sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: deportivos, recreativos y vacacionales; artísticos y culturales; promoción y prevención de la salud; Capacitación informal en artes y artesanías y otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que pueda ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

- **El Artículo 74** del citado Decreto establece: los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.
- **EL DECRETO 1567 DE 1998.** Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para empleados del estado, en el título II establece el "Sistema de Estímulos para los empleados del estado y dentro de éste en el capítulo III establece los "Programas de Bienestar social" así:
  - **Artículo 20.** Bienestar social. 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 con el servicio de la entidad en la cual labora.
  - **PARAGRAFO**: Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar Social todos los empleados de la entidad y sus familias.

- **Artículo 21.** Finalidad de los programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir 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 servidor 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 ética administrativa, de tal forma que se genere compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
  - **d.** Contribuir, a través de acciones participativas basada en la 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 pretendan 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.
- **Artículo 22. Áreas de intervención**; para promover una atención integral al empleado y propiciar 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.

- **Artículo 23. Área de protección y servicios sociales**: en esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los empleados y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.
- **Artículo 24º.-** *Área de Calidad de Vida Laboral.* El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.
- **Artículo 25. Proceso de gestión de los programas de bienestar**. Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:
  - **a.** Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familiares, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas de Gobierno Nacional;
  - **b.** Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.
  - **c.** Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados

de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.

d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

- Decreto 1227 de 2005, ***artículo 69)*****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
- **ARTÍCULO 2.2.10.3. PROGRAMAS DE BIENESTAR ORIENTADOS A LA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.** 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. ***(Decreto 1227 de 2005, artículo 71***
- **ARTÍCULO 2.2.10.4. RECURSOS DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR**. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. ***(Decreto 1227 de 2005, artículo 72)***

- **ARTÍCULO 2.2.10.6. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS EN LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional. ***(Decreto 1227 de 2005, artículo 74)***
- **ARTÍCULO 2.2.10.7. PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:
  1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
  2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
  3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
  4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
  5. Fortalecer el trabajo en equipo.
  6. Adelantar programas de incentivos.

PARÁGRAFO. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación. ***(Decreto 1227 de 2005, artículo 75)***

ARTÍCULO 2.2.10.8 PLANES DE INCENTIVOS. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. ***(Decreto 1227 de 2005, artículo 76)***

ARTÍCULO 2.2.10.9 PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

PARÁGRAFO. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. ***(Decreto 1227 de 2005, artículo 77)***

ARTÍCULO 2.2.10.10 OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

PARÁGRAFO. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. ***(Decreto 1227 de 2005, artículo 78)***

ARTÍCULO 2.2.10.11. PROCEDIMIENTO. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. ***(Decreto 1227 de 2005, artículo 79)***

ARTÍCULO 2.2.10.12. REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. ***(Decreto 1227 de 2005, artículo 80)***

ARTÍCULO 2.2.10.13 PLAN DE INCENTIVOS PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad. ***(Decreto 1227 de 2005, artículo 81)***

ARTÍCULO 2.2.10.14 REQUISITOS DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad. ***(Decreto 1227 de 2005, artículo 82)***

ARTÍCULO 2.2.10.15 REGLAS GENERALES PARA LA SELECCIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

PARÁGRAFO 1. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

PARÁGRAFO 2. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año. ***(Decreto 1227 de 2005, artículo 83)***

ARTÍCULO 2.2.10.17. RESPONSABILIDAD DE LAS DEPENDENCIAS DE RECURSOS HUMANOS O DE QUIENES HAGAN SUS VECES EN LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal. ***(Decreto 1227 de 2005, artículo 85)***

Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.10.8 determina que: "Los planes de incentivos, enmarcados dentro los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades". - El artículo 2.2.10.9 del Decreto señalado anteriormente, establece que: "El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios

para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley (…)". –

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. 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.

Decreto 648 de 2017. Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores. Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

La Ley 1857 del 2017, en su artículo primero tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrolle· integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad. En desarrollo del objeto se contempla como 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.

Artículo 3°. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así: Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo

Familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo. Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

Ley 1952 de 2019, numerales 3, 4 y 5 del Artículo 37, dispone 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. 4. que son derechos de todo servidor público: participar en todos los programas bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

4. OBJETIVOS DEL PLAN

4.1. OBJETIVO GENERAL

- Mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el Desarrollo Integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, de igual modo contribuir a elevar sus niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional de manera que posibilite la identificación del funcionario con el servicio que presta la entidad.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Lograr el cubrimiento de la totalidad de los funcionarios de **La E.S.E Hospital San Carlos**, teniendo en cuenta su tiempo de dedicación, su edad, situación socioeconómica, necesidades, intereses y aficiones.

- Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre funcionarios y dependencias.

- Brindar una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre.

- Estimular en todas las áreas de **La E.S.E Hospital San Carlos** y en todos los funcionarios, la participación y consolidación del bienestar institucional, Individual y colectivo.

5. BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

5.1. Bienestar Social: se orienta a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, de igual modo contribuir a elevar sus niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional de manera que posibilite la identificación del funcionario con el servicio que presta la entidad.

5.2. Incentivos: Plan adoptado por la E.S.E. Hospital San Carlos, con el único objetivo de mejorar el clima laboral y cultura organizacional, mejorar la atención del cliente externo, e incentivar la formación académica con programas de capacitación desarrollados por el SENA, ARL, secretaria de Salud Departamental, Instituciones del orden Nacional, Departamental, Municipal, y coordinadores de las áreas de servicio de la Institución. Permitiendo aumentar el nivel de compromiso del cliente externo con el Sistema obligatorio de la garantía de la calidad con calidez en beneficio de los usuarios.

5.3 Sistema de estímulos

El sistema de estímulos se definió como 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 desempeño de la labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

5.4 Modalidad y tipos de incentivos.

✓ Individual.

- Mención de honor a los mejores funcionarios, el día de la celebración del Servidor Público, por su sentido de pertenencia de la Institución, la eficiencia y eficacia, los valores, la ética y la adecuada prestación del servicio en lo Público y el Buen Gobierno.
- Carta de felicitación por parte de la Gerencia con copia a la hoja de vida de los mejores servidores de la Institución.
- Curso de capacitación según plan de capacitaciones.
- Día de descanso en la fecha de sus cumpleaños.

✓ Colectivo.

- Jornada de capacitaciones se realizará todas tardes los días viernes de 03:00 p.m. a 05:00 p.m.,
- Día de integración en jornada de Fiestas San Padrinas, Decembrinas. Eventos artísticos y culturales.
- Celebración Día del Servidor Publico
- Día de integración celebración cumpleaños.
- Reconocimiento al mejor equipo en jornada de limpieza y ornato.
- Mención de Honor a las áreas que sobresalen por su sentido de pertenencia a la Institución, la eficiencia, los valores, la ética y la adecuada prestación del servicio en lo público y el buen gobierno.
- Celebración Día de la Mujer.
- Celebración día de las Madres.

6. DESCRIPCION DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar e Incentivos de la E.S.E Hospital San Carlos de Aipe se circunscribe a cuatro (4) Áreas, ellas son: Área Recreativa, Área deportiva, Área Educativa, Área del Desarrollo Humano. Se pretende desarrollar una serie de actividades que fomenten la capacidad de relación y de comunicación, desarrollar el sentido de pertenencia y el compromiso individual para con la empresa.

- **ÁREA RECREATIVA Y VACACIONAL:** Busca orientar el esparcimiento y la integración de los funcionarios y sus familias a través de la realización de unas convivencias en sitios campestres.

- **ÁREA DEPORTIVA:** Busca motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de competencia en las diferentes disciplinas deportivas.

- **ÁREA EDUCATIVA:** Intenta incentivar en los funcionarios el espíritu de superación mediante el estímulo a continuar con su proceso de formación, adelantando estudios Tecnológicos, Profesionales o de Postgrado con el auspicio económico por parte de la Gobernación.

- **ÁREA DE DESARROLLO HUMANO:** Se pretende forjar una conciencia de identidad cultural en torno a celebraciones especiales y de particular interés, tales como el día de la mujer, día de las madres día del servidor público, día del trabajo, día del médico,
- día del odontólogo, día del bacteriólogo, día de la familia etc.

Estas áreas se ocuparán de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado; están constituidas por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el

rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad; tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

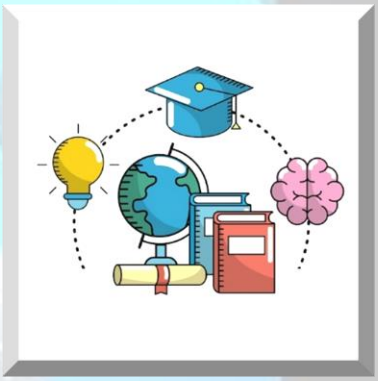
7. BENEFICIARIOS DEL PLAN

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos son todos los Servidores Públicos y sus familias; como también los contratistas en algunas actividades que están marcadas dentro del cronograma de eventos o actividades del Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos de la E.S.E. Hospital San Carlos para la vigencia del 2025.

8. RESPONSABLES A CARGO DE LA EJECUCION

- Comité de Desempeño y Gestion Institucional de la Entidad.
- Gerencia
- Subgerencia Administrativa y Financiera.
- Dependencia de Recurso Huma

9. CRONOGRAMA DE EVENTOS O ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS DE LA E.S.E HOSPITAL SAN CARLOS AIPE – HUILA 2025.



AREA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	FECHA REALIZACION	COBERTURA	RESPONSABLE
RECREATIVA Y VACACIONAL	Propender por el fortalecimiento de actividades de carácter recreativo y vacacional, tendientes a propiciar la integración y la sana utilización del tiempo libre de sus funcionarios y su familia a través del fortalecimiento de valores	Jornada recreacional y ampliación del conocimiento Festividades de Diciembre Celebración de las festividades del san pedro	Primero y Segundo semestre del año Mes de Diciembre Mes de Junio	Personal de Planta y su Familia Todo el talento humano de la E.S.E Hospital San Carlos Todo el talento humano de la E.S.E Hospital San Carlos	Gerente. Comité de Bienestar social, estímulos e Incentivos E.S.E Hospital San Carlos Gerente Comité de Bienestar social, estímulos e Incentivos E.S.E Hospital San Carlos
DEPORTIVA	Fomentar la práctica deportiva y el condicionamiento físico de los funcionarios de la E.S.E. procurando la convivencia constructiva a través del refuerzo de los valores corporativos de le empresa.	Celebración día Mundial del Corazón. Estilos de Vida Saludable. Campeonato de voleibol y otros campeonatos a realizarse en el trascurso de la vigencia.	Mes de Septiembre Segundo semestre Meses del año	Todo el talento humano de la E.S.E Hospital San Carlos Todo el talento humano de la E.S.E Hospital San Carlos	Gerente Comité de Bienestar social, estímulos e Incentivos E.S.E Hospital San Carlos Gerente Comité de Bienestar social, estímulos e Incentivos E.S.E Hospital San Carlos
DESARROLLO HUMANO	Lograr formar una conciencia de identidad cultural en torno a celebraciones y fechas especiales buscando con esto reforzamiento de los valores de la E.S.E. Exaltar a los servidores públicos por el fortalecimiento, el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio Otorgar el empleador a sus funcionarios un día por semestre para que compartan con su familia.	Celebración día de la Mujer y día del hombre Celebración día de las Madres Celebración día del servidor publico Celebración mensual de los empleados que cumplen años Celebración día del médico, odontólogo enfermera, y demás días de interés para la institución Día de la Familia	Mes de Marzo Mayo 27 de junio Todo el año En las fechas correspondientes de conmemoración Un día por semestre	Todas las mujeres de la E.S.E Hospital San Carlos Todo el talento humano de la E.S.E Hospital San Carlos Todo el talento humano de la E.S.E Hospital San Carlos Talento humano de la E.S.E Hospital San Carlos Talento humano de la E.S.E Hospital San Carlos Todo el talento humano de la E.S.E Hospital San Carlos	Gerente Comité de Bienestar social, estímulos e incentivos, Talento Humano, E.S.E Hospital San Carlos Gerente, Talento Humano, comité de Bienestar, social, estímulos e incentivos Gerente, Talento Humano, comité de Bienestar social, estímulos e incentivos l Gerente, Talento Humano, comité de Bienestar Social , estímulos e incentivos Gerente

EDUCATIVA	Propender por el incentivo del crecimiento personal y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la E.S.E	Capacitación a todo el personal de la E.S.E de acuerdo al cronograma anual del plan de capacitación para la vigencia 2025.	Capacitación permanente de febrero a diciembre	Todo el talento humano de la E.S.E Hospital San Carlos	Gerente, Talento Humano, Asesor de Control interno, Asesores jurídicos, Coordinadores de Área, Comité de Bienestar social, estímulos e incentivos E.S.E Hospital San Carlos

(ORIGINAL FIRMADO)
DR. ALVARO ENRIQUE DIAZGRANADOS YAGUAR
Gerente

1. CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN

	Nombre	Dependencia	Fecha
Actualizo	Talento Humano Comité Bienestar	Talento Humano	Enero de 2025
Revisión	Asesor de Control Interno	Unidad Funcional Control Interno	Enero de 2025
Aprobación	Álvaro Enrique Diazgranados Yaguar	Gerente	Enero de 2025

Estado:	Preparación:	Revisión:	Aprobación	**X**

Control de los Cambios

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Solicitó
1	05/03/2009	Primera Edición – Res 16	Gerencia
2	14/08/2012	Segunda Edición – Res 26	Gerencia
3	01/02/2013	Actualización vigencia 2013	Gerencia
4	20/02/2014	Actualización vigencia 2014	Gerencia
5	16/02/2015	Actualización vigencia 2015	Gerencia
6	31/05/2016	Actualización vigencia 2016	Gerencia
7	20/02/2017	Actualización vigencia 2017	Gerencia
8	26/01/2018	Actualización vigencia 2018	Gerencia
9	03/01/2019	Actualización vigencia 2019	Gerencia
10	27/01/2020	Actualización vigencia 2020	Gerencia
11	22/01/2021	Actualización vigencia 2021	Gerencia
12	19/01/2022	Actualización vigencia 2022	Gerencia
13	18/01/2023	Actualización vigencia 2023	Gerencia
14	19/01/2024	Actualización vigencia 2024	Gerencia
15	19/01/2025	Actualización vigencia 2025	Gerencia

Lista de Distribución

Versión	Fecha	Cargo	Firma
15	19/01/2025	Subgerencia - Gestión de talento humano	
15	19/01/2025	Oficina de Control interno	
15	19/01/2025	Comité de Bienestar Social	