



E.S.E
BelloSalud

Calidez y humanización a tu servicio

Plan de Incentivos Institucionales

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e incentivos de la ESE Bellosalud, alineado con la normatividad establecida para las empresas del Sector Público Ley 909, la cual busca promover el desarrollo integral y la calidad de vida de sus servidores y familias, partiendo del principio de que, nuestro Talento Humano es un componente fundamental en la misión de la entidad.

Por esta razón, nuestro Plan de Bienestar 2024 busca fortalecer la calidad de vida de nuestros funcionarios tomando como pilar fundamental la cultura institucional humanizada, que promueve el sentido de pertenencia, incrementa la motivación y productividad de nuestros colaboradores redundando en un óptimo el ambiente laboral.

El Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social estímulos e incentivos que deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes; es por esto que el Plan de Bienestar Social, Estímulos e incentivos, se formula desde la perspectiva transversal, teniendo como punto de partida el talento humano. En este sentido el programa de Bienestar 2024 de la Entidad incluye actividades culturales, deportivas, recreativas, vacacionales y de calidad de vida laboral que conecten a los diferentes momentos de vida que atraviesan los funcionarios.

Este Plan, tiene como finalidad crear condiciones laborales favorables para nuestros colaboradores reconociendo los mejores desempeños laborales por anualidad y en los distintos niveles jerárquicos de carrera administrativa, provisionalidad y demás que hacen parte de la planta de cargos destacando al mejor empleado de la entidad por niveles.

Los planes y programas de bienestar están encaminados básicamente a la búsqueda de un cambio de actitud del funcionario con respecto a la función que desempeña, por lo cual es necesario crear una serie de mecanismos con el propósito de obtener su satisfacción personal, familiar, social y profesional redundando en el buen servicio hacia la comunidad, todo ello, proporcionando a todos y cada uno de nuestros funcionarios, condiciones que le permitan satisfacer sus necesidades, lo cual se verá reflejado directamente sobre de tres niveles así:

- **Individual:** Satisfacción en el trabajo, satisfacción profesional, calidad del trabajo, alcance de los objetivos y logros trazados.
- **Grupal:** Alcance de los objetivos, optimización de los resultados.
- **Organizacional:** Mayor productividad, eficacia, eficiencia,

BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores de la ESE BELLOSALUD incluidas sus familias, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998 y el artículo 2.2.10.2., del Decreto 1083 de 2015

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El programa se enmarca en dos áreas a saber:

1. Área de protección y servicios sociales

- ✓ **Programa de bienestar ofrecido por la Caja de Compensación Familiar**, se enfoca en fomentar y articular estos programas, los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
- ✓ **Programa de seguridad social integral:** Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías (AFP), Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El rol del área de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

2. Área de calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral se refiere ***“a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual”***. Lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

- ✓ **Medición de Clima Laboral:** El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad. De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- ✓ **Programa de convivencia institucional:** Realización de actividades para consolidar la convivencia institucional, afianzando los valores institucionales y sociales en busca del respeto y tolerancia individual como social, teniendo presente que se comparte un mismo espacio para lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.
- ✓ **Programa de pre pensionados:** Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, con el fin de ofrecer herramientas que los ayuden a prepararse para afrontar adecuadamente la nueva etapa de su vida, al recibir su pensión y retirarse de la entidad.
- ✓ **Actividades deportivas:** Se organizarán eventos deportivos entre las diferentes sedes de la Entidad, garantizarán espacios en los cuales los funcionarios puedan desarrollar actividades deportivas que mejoren su estado físico y mental.
- ✓ **Torneo de Juegos de Mesa,** Un espacio de integración para disfrutar entre los compañeros promoviendo el trabajo en equipo y la sana competencia.
- ✓ **Reconocimiento a servidores públicos según su profesión - La entidad te agradece:** Este programa tiene como objetivo brindar un reconocimiento especial a los funcionarios en fechas especiales (día de la secretaria, día del servidor público, día del conductor, día del contador, día del administrador, entre otros).

PLAN DE INCENTIVOS

El plan de estímulos es en esencia, un instrumento para impulsar acciones que posibiliten un cambio cualitativo al interior de las instituciones, siendo una herramienta de motivación para llevar a cabo una acción ya sea individual o colectiva buscando un cambio positivo dentro de la institución. Su finalidad es reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los servidores públicos, en cada uno de los niveles jerárquicos y de procesos de la entidad.

Los planes de incentivos 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 y Misión de la Entidad

- ✓ **Reconocimientos por el buen desempeño:** Mejores servidores y equipos de trabajo, cuyo objetivo de este programa será reconocer el desempeño laboral de los funcionarios seleccionados como los mejores funcionarios; así como, los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la Entidad.
- ✓ **Celebración por cumpleaños** Conceder día de descanso remunerado en la fecha de cumpleaños a los funcionarios que cumplan años, en caso de que su fecha de cumpleaños corresponda a un fin de semana deberá coordinar con su jefe inmediato el día que se tomará dentro de ese mismo mes. Así mismo se hará entrega de un detalle para que el servidor disfrute en compañía de su familia
- ✓ **Feria de la salud y servicios complementarios.** Durante la celebración del día de la salud y el bienestar, contar además con la participación de las entidades financieras de la ciudad, así como de las EPS'S, AFP'S y la Caja de Compensación, brindar el tiempo y el espacio para que todos los funcionarios participen y se beneficien de los diferentes portafolios que ofrezcan.
- ✓ **Estímulos para la educación continua:** Siendo conscientes de la importancia que el talento humano de la entidad deba estar actualizado desde el conocimiento y los procedimientos tanto asistencial como administrativo, conllevando a prestar un mejor servicio con calidad y seguridad, se otorgarán permisos especiales para participar en congresos, seminarios entre otros, cuyo objeto este en relación a las necesidades, misión y razón de ser de la entidad.
- ✓ **Permisos especiales.** Se concederá permiso de hasta 12 horas por semestre remuneradas al servidor para participar en programas de educación continua.

Requisitos:

- El tiempo de servicio continuo en la entidad no debe ser inferior a un (1) año
- No tener procesos y/o sanciones disciplinarias en el último año.
- Realizar la solicitud con 15 días de anticipación al inicio del evento
- Aportar certificado de participación del evento

- Este permiso no se acumula con el cupo ofrecido al Incentivo al desempeño individual.
- Concepto favorable del Coordinador, Líder de proceso o Directivo del Área respectiva.

Restricciones: no se podrá conceder este permiso simultáneo a número plural de empleados del mismo servicio, en aras de garantizar la prestación del servicio, según observación que emita el líder del proceso.

La Gerencia podrá implementar otros permisos especiales sea individual y/o por grupos de trabajo, según recomendación emitida por el Comité de Bienestar.

Nota aclaratoria: este tiempo no se computa con las capacitaciones que organice o patrocine la E.S.E. y que sean de obligatorio cumplimiento.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Disponible a partir del segundo mes de la vigencia respectiva



JEILER DE JESUS MOSQUERA ASPRILLA
Subgerente de Talento Humano

MODIFICACIONES

Versión	Fecha	Razón
00	31 de enero de 2021	Elaboración Plan Institucional de Capacitaciones
01	31 de enero de 2023	Actualización para vigencia 2023
02	31 de enero de 2024	Actualización para vigencia 2024

APROBACIÓN.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Subgerencia de Talento Humano	Subgerencia Talento Humano	Gerente