

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS					 <small>HOSPITAL Federico Lleras Acosta</small>
CÓDIGO: GA-PG-027	Fecha de elaboración: 24/01/2017	Fecha de actualización: 29/01/2021	Versión: 5	Página 1 de 21	

LA VERSIÓN DIGITAL Y ORIGINAL DE ESTE DOCUMENTO SE ENCUENTRA BAJO CUSTODIA DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y CALIDAD, LA LEGALIZACION DE ESTE DOCUMENTO SE REALIZA MEDIANTE LA IMPRESIÓN Y FIRMA DE LA PRIMERA HOJA DE DICHA VERSION; LA PRESENTE ES UNA COPIA IDÉNTICA DE LA ORIGINAL Y ES UN DOCUMENTO COPIA CONTROLADA DE CONSULTA.

LA OFICINA DE PLANEACIÓN Y CALIDAD ES RESPONSABLE DE PUBLICAR LAS ACTUALIZACIONES REALIZADAS POR EL PROCESO.

EL HOSPITAL FEDERICO LLERAS ACOSTA DE IBAGUÉ TOLIMA E.S.E. SE RESERVA LOS DERECHOS DE AUTOR DEL DOCUMENTO. ESTA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL SIN AUTORIZACION.

ESTA PUBLICACIÓN SE REALIZA CONFORME SE DESCRIBE EN EL DOCUMENTO: "PC-PR-007 PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y CONTROL DE LOS DOCUMENTOS DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN".

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Firma: _____ Nombre: LUZ DARY CHACON AVILA Cargo: Secretaria Comité Bienestar Social	Firma: _____ Nombre: VICTORIA EUGENIA AVILEZ AROCA Cargo: Profesional Especializada	Firma: _____ Nombre: LUIS EDUARDO GONZALEZ cargo: Gerente



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS					 <small>HOSPITAL Federico Lleras Acosta Unidad - Salud 1972</small>
CÓDIGO: GA-PG-027	Fecha de elaboración: 24/01/2017	Fecha de actualización: 29/01/2020	Versión: 5	Página 2 de 21	

TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO.....	4
2.	AMBITO DE APLICACION	4
3.	RESPONSABLE.....	4
4.	DEFINICIONES.....	4
5.	CAPITULOS	6
5.1	MARCO CONCEPTUAL.....	6
5.2	MARCO LEGAL.....	7
5.3	INDICADORES	12
5.4	RECURSOS	12
5.5	CALIDAD DE VIDA LABORAL	14
5.6	EDUCACIÓN FORMAL:	14
5.7	PREPARACIÓN A PREPENSIONADOS PARA RETIRO DEL SERVICIO	15
5.8	DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	16
5.9	PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	16
5.9.1	DEPORTIVO	16
5.9.2	CULTURAL Y ARTÍSTICO	17
5.9.3	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	18
5.10	PLAN DE INCENTIVOS	18
5.10.1	INCENTIVOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL.....	18
5.10.2	PROCESO DE SELECCIÓN	19
5.11	FINANCIAMIENTO.....	19
6.	BIBLIOGRAFÍA	19
7.	CONTROL DE REGISTROS.....	20
8.	CONTROL DE CAMBIOS	20
9.	ANEXOS	20

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS					 <small>HOSPITAL Federico Lleras Acosta Cuidado - Salud</small>
CÓDIGO: GA-PG-027	Fecha de elaboración: 24/01/2017	Fecha de actualización: 29/01/2020	Versión: 5	Página 3 de 21	


INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del Sector Público, el Plan de Bienestar Social del Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué Tolima ESE, busca responder a las necesidades y expectativas de sus funcionarios, en aras de favorecer su desarrollo integral, el mejoramiento de su calidad de vida y el de sus familias, a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con la entidad.

Que mediante el Decreto Nacional 417 de 2020 el Gobierno nacional declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, por el término de treinta (30) días calendario, contados a partir de la vigencia del mismo. En el documento se consignó que el Gobierno nacional adoptará mediante decretos legislativos, además de las medidas anunciadas, todas aquellas medidas adicionales necesarias para conjurar la crisis e impedir la extensión de sus efectos, así mismo dispondrá las operaciones presupuestales necesarias para llevarlas a cabo.

Que mediante el Decreto nacional 488 del 27 de marzo de 2020 el gobierno nacional adoptó medidas en el ámbito laboral con el fin de promover la conservación del empleo y brindar alternativas a trabajadores y empleadores dentro de la Emergencia Económica, Social y Ecológica, declarada por medio del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020.

Que así las cosas, el Hospital Federico Lleras Acosta para la vigencia 2021, adopta el Plan de Bienestar Social y cuyas actividades quedarán supeditadas a agotar el presupuesto y a la disposición normativa en cuanto a distanciamiento social derivado de la emergencia sanitaria.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS					 <small>HOSPITAL Federico Lleras Acosta Ibagué - Tolima</small>
CÓDIGO: GA-PG-027	Fecha de elaboración: 24/01/2017	Fecha de actualización: 29/01/2020	Versión: 5	Página 4 de 21	

1. OBJETIVO

Crear condiciones que contribuyan al desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su nivel de vida laboral y familiar, a través de actividades de aprendizaje, experiencias, esparcimiento e integración familiar, promoviendo el sentido de pertenencia con la institución aumentando así su productividad.

2. AMBITO DE APLICACION

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social todos los servidores del Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué Tolima ESES y sus familias; los Servidores Públicos del Hospital Federico Lleras E.S.E. Ibagué - Tolima que ostenten derechos de Carrera Administrativa o de Libre Nombramiento y Remoción, de cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad.

3. RESPONSABLE


Serán responsables de la construcción del Plan de Bienestar Social e Incentivos el Comité de Bienestar Social con el acompañamiento en la ejecución del Profesional Universitario de la oficina de Gestión del Talento Humano del Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué Tolima ESE

4. DEFINICIONES

AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Adoptado Departamento Administrativo de la Función Pública. (Decreto Ley 1567 de 1998, Artículo 23).

AREA 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. Adoptado Departamento Administrativo de la Función Pública. (Decreto Ley 1567 de 1998, Artículo 24).

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

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS					 <small>HOSPITAL Federico Lleras Acosta Crecer - Salvar</small>
CÓDIGO: GA-PG-027	Fecha de elaboración: 24/01/2017	Fecha de actualización: 29/01/2020	Versión: 5	Página 5 de 21	

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. Departamento Administrativo de la Función Pública. (Decreto Ley 1567 de 1998).


CARRERA ADMINISTRATIVA. La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. Adoptado Departamento Administrativo de la Función Pública. (Ley 909/2004).

EMPLEOS TEMPORALES: Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. Adoptado Departamento Administrativo de la Función Pública, (Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.1.1.1)

EMPLEADOS PÚBLICOS: Son los servidores cuya vinculación se formaliza a través del acto de nombramiento y la posesión. Su relación laboral se encuentra establecida por la ley o por reglamentos. Los requisitos, funciones, jornada laboral, remuneración y prestaciones, situaciones administrativas, evaluación de desempeño, bienestar, estímulos, capacitación, causales de retiro y responsabilidad disciplinaria se encuentran determinados en el manual de funciones o en la ley. Departamento Administrativo de la Función Pública. (Concepto Marco 07 de 2017)

PLANES DE INCENTIVOS. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia. Departamento Administrativo de la Función Pública, (Decreto Ley 1567 de 1998, Artículo 29).

PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS					 <small>HOSPITAL Federico Lleras Acosta</small>
CÓDIGO: GA-PG-027	Fecha de elaboración: 24/01/2017	Fecha de actualización: 29/01/2020	Versión: 5	Página 6 de 21	

los equipos seleccionados. Departamento Administrativo de la Función Pública , (Decreto Ley 1567 de 1998, Artículo 31).

PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia. Departamento Administrativo de la Función Pública , (Decreto Ley 1567 de 1998, Artículo 32)

SERVIDOR PUBLICO: Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Adoptado Constitución Política de Colombia, Artículo 123.

SISTEMA DE ESTIMULOS PARA LOS EMPLEADOS DEL ESTADO. Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por 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 el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. Adoptado Departamento Administrativo de la Función Pública, (Decreto Ley 1567 de 1998).


5. CAPITULOS

5.1 MARCO CONCEPTUAL

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e incentivos del Hospital Federico Lleras E.S.E. Ibagué - Tolima, se encuentra enmarcado dentro las Políticas Nacionales e institucionales de Administración de Personal, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación para los Servidores Públicos.

Este plan es un componente esencial en el desarrollo armónico e integral del servidor público, con él se busca generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, ofreciendo espacios de esparcimiento creando un equilibrio a nivel laboral y familiar reflejados en el aumento de los grados de satisfacción, eficiencia y sentido de pertenencia.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos está compuesto por los ejes: i) Calidad de Vida Laboral, ii) Protección y Servicios Sociales, a través de los

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS					 <small>HOSPITAL Federico Lleras Acosta Crecer - Salvar</small>
CÓDIGO: GA-PG-027	Fecha de elaboración: 24/01/2017	Fecha de actualización: 29/01/2020	Versión: 5	Página 7 de 21	

cuales se busca un desarrollo integral del servidor público, en sus aspectos personal, profesional y afectivo-familiar, rigiéndose por las normas que reglamentan el Sistema de Estímulos para los funcionarios del Estado, la Constitución Política de Colombia, el Decreto - Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen.

Elevando los niveles de satisfacción en los servidores públicos del hospital se traduce en mayor compromiso y mejor desempeño laboral para la productividad institucional que responda a la satisfacción de los usuarios.

5.2 MARCO LEGAL

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se soportarán en los siguientes mandatos constitucionales y legales:

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo Artículo 36, establece que:


“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”. (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005)

Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado junto con las políticas de bienestar social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y visión institucional”.

Así mismo, el capítulo II, artículo 19 del Dto. 1567/1998 define que: “Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto-Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”.

Decreto 1083 de 2015, título 10: Sistema de Estímulos.

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 69)

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS					 <small>HOSPITAL Federico Lleras Acosta Crecer - Salvar</small>
CÓDIGO: GA-PG-027	Fecha de elaboración: 24/01/2017	Fecha de actualización: 29/01/2020	Versión: 5	Página 8 de 21	

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.


Parágrafo 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. (Modificado por el decreto N. 051 de 2017)

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, art. 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, art. 72)

ARTÍCULO 2.2.10.5 Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS					 <small>HOSPITAL Federico Lleras Acosta Crecer - Salvar</small>
CÓDIGO: GA-PG-027	Fecha de elaboración: 24/01/2017	Fecha de actualización: 29/01/2020	Versión: 5	Página 9 de 21	

a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo. (Decreto 1227 de 2005, art. 73).


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, art. 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 a los pre-pensionados 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, art. 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

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS					 <small>HOSPITAL</small> Federico Lleras Acosta <small>Unidad - Salud</small>
CÓDIGO: GA-PG-027	Fecha de elaboración: 24/01/2017	Fecha de actualización: 29/01/2020	Versión: 5	Página 10 de 21	

de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. (Decreto 1227 de 2005, art. 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, art. 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, art. 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, art. 79).

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS					 <small>HOSPITAL Federico Lleras Acosta Crecer - Salvar</small>
CÓDIGO: GA-PG-027	Fecha de elaboración: 24/01/2017	Fecha de actualización: 29/01/2020	Versión: 5	Página 11 de 21	

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, art. 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, art. 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, art. 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

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS					 <small>HOSPITAL Federico Lleras Acosta Cuidado - Salud</small>
CÓDIGO: GA-PG-027	Fecha de elaboración: 24/01/2017	Fecha de actualización: 29/01/2020	Versión: 5	Página 12 de 21	

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, art. 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, art. 85).


5.3 INDICADORES

En aras de medir el cumplimiento de la ejecución de las actividades propuestas para los funcionarios del hospital, se realizará la medición con el indicador

- **Total Número de Actividades Ejecutadas / Número de Actividades Programadas * 100**
- **Total Recursos Ejecutados/Total Recursos Asignados**

Para medir la percepción de los programas y el impacto de los mismos, se aplicará encuestas a todos los empleados mediante correo electrónico. La evaluación se realizará con base en las encuestas respondidas.

5.4 RECURSOS

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS					 HOSPITAL Federico Lleras Acosta <small>Un lugar - Su salud</small>
CÓDIGO: GA-PG-027	Fecha de elaboración: 24/01/2017	Fecha de actualización: 29/01/2020	Versión: 5	Página 13 de 21	

El Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué Tolima ESE, destinara recurso del presupuesto anual al Comité de Bienestar Social y buscará alianzas interinstitucionales del orden departamental y local, con el fin de beneficiar a los servidores públicos y familias, para obtener acceso a escenarios públicos, capacitación no formal y/o actividades que motiven al emprendimiento.

El Plan de Bienestar Social para la vigencia 2021, está dirigido a todos los servidores de la entidad y se elaboró con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

Para la ejecución del plan se solicitará la participación de forma solidaria con diferentes entes de previsión social o personas naturales o juridicas y/o entidades del sector público del orden departamental o municipal (Caja de Compensación Familiar, Administradoras de Riesgos laborales, Fondos de Cesantías).


El Plan se enmarca en dos componentes, de acuerdo con el Decreto 1083 de 2015.

COMPONENTES:

1. Calidad de Vida Laboral
2. Protección y Servicios Sociales

SISTEMA DE ESTIMULOS



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS					 <small>HOSPITAL</small> Federico Lleras Acosta <small>Unidad - Salud</small>
CÓDIGO: GA-PG-027	Fecha de elaboración: 24/01/2017	Fecha de actualización: 29/01/2020	Versión: 5	Página 14 de 21	

5.5 CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente que permite desarrollar los conocimientos, capacidades y competencias y que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo, impactando positivamente en la productividad, en las relaciones interpersonales entre los funcionarios y en el sentido de pertenencia a la entidad.

En esta área, el Plan de Bienestar Social apunta a la calidad de vida personal de los funcionarios potenciando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo, en el desarrollo de sus funciones y en sus diferentes niveles de interacción.

Para esta vigencia se realizará el plan de mejoramiento a la evaluación de clima laboral realizada en la vigencia inmediatamente anterior.

Queriendo cumplir las expectativas de los funcionarios del hospital y la construcción del plan de bienestar 2021 y de conformidad con la actual emergencia social que generó como medida de prevención el distanciamiento social, se proponen las siguientes actividades, sujetas a la evolución de la pandemia.


5.6 EDUCACIÓN FORMAL:

Se busca generar bienestar a los servidores mediante el apoyo a los procesos de educación formal que les permita desarrollar y mejorar sus competencias laborales y profesionales.

Actividades a desarrollar:

Se buscará a través de los 24 convenios docente asistenciales e interinstitucionales suscritos con Instituciones educativas del orden nacional y departamental, para obtener beneficios para empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera, en el acceso a capacitación formal e informal en la modalidad de pregrados, posgrados y otros.

Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.5.5.31- Requisitos *para otorgar la comisión de estudios*. Las comisiones de estudios se pueden conferir al interior o al exterior del país, para que el empleado reciba formación, capacitación o perfeccionamiento en el ejercicio de las funciones propias del

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS					 <small>HOSPITAL</small> Federico Lleras Acosta <small>Unidad - Salud</small>
CÓDIGO: GA-PG-027	Fecha de elaboración: 24/01/2017	Fecha de actualización: 29/01/2020	Versión: 5	Página 15 de 21	

empleo del cual es titular, o en relación con los servicios o competencias a cargo del organismo o entidad donde se encuentre vinculado el empleado.

Para el otorgamiento de la comisión de estudios, el empleado deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Estar vinculado en un empleo de libre nombramiento o remoción o acreditar derechos de carrera administrativa.
2. Acreditar por lo menos un (1) año continuo de servicio en la respectiva entidad.
3. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de planes de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.


Desde la virtualidad realizarán talleres orientados a la educación no formal, que contribuyan a la actualización en la formación exigida para el ejercicio de sus funciones.

5.7 PREPARACIÓN A PREPENSIONADOS PARA RETIRO DEL SERVICIO

Está concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión de vejez, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y, en especial, lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Esta actividad tiene como objetivo principal aportar conocimientos y herramientas psicológicas, sociales y culturales a los Servidores Públicos que están dentro de los de tres (3) años previos a cumplir los requisitos para adquirir los derechos de pensión (Hombres desde los 59 años y Mujeres desde los 54 años), para reflexionar y actuar en la preparación de la terminación de la vida laboral y la adaptación a una nueva etapa de vida con nuevas oportunidades y retos.

Dentro de las actividades que se pueden desarrollar se encuentran; asesoría en pensiones, consejería y psicología, capacitación.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS					 <small>HOSPITAL</small> Federico Lleras Acosta <small>Un lugar - Su salud</small>
CÓDIGO: GA-PG-027	Fecha de elaboración: 24/01/2017	Fecha de actualización: 29/01/2020	Versión: 5	Página 16 de 21	

Para la ejecución de esta actividad se solicitará la participación de forma solidaria a diferentes entes de previsión social o personas naturales o jurídicas y/o entidades del sector público del orden departamental o municipal (Caja de Compensación Familiar, Administradoras de Riesgos laborales, Fondos de Cesantías)

Un pasadía que incluye transporte, almuerzo ejecutivo y entradas al destino elegido. que cumpla con los requerimientos normativos y el distanciamiento social.

5.8 DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO

Enaltecer a los servidores públicos que prestan sus servicios a la administración pública en todo el país, a través de actividades de capacitación y/o actividad lúdica donde los actores sean los mismos servidores públicos y se propicie el aprendizaje y el desarrollo de aptitudes relacionadas con el servicio público y nuestro Código de Integridad.

Esta actividad se desarrollará de manera virtual, se enviara invitación a los funcionarios a través de correo electrónico donde se entregará detalle de la actividad y formas de participación. Se exaltaré el mejor trabajo.

En concordancia con el Decreto 1083 de 2015, se declara el día 27 de junio, como el día nacional del servidor público.


5.9 PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

En este componente se encuentran estructuradas actividades mediante las cuales se atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor público y su familia, con el fin de mejorar su nivel de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

5.9.1 DEPORTIVO

Motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de sana competencia, esparcimiento y práctica de los valores institucionales en el contexto deportivo, como complemento de las labores diarias y correcta utilización del tiempo libre.

De igual manera, se busca fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS					 <small>HOSPITAL</small> Federico Lleras Acosta <small>Unidad - Salud</small>
CÓDIGO: GA-PG-027	Fecha de elaboración: 24/01/2017	Fecha de actualización: 29/01/2020	Versión: 5	Página 17 de 21	

laboral y familiar.

Dentro de las actividades están:

Acondicionamiento físico: Continuar con la prestación de servicios de gimnasio, ubicado en las instalaciones del hospital.

Fortalecer la participación y representación del Hospital en campeonatos deportivos; programación de juegos virtuales. La invitación se extenderá desde la oficina de talento humano a todos los empleados, mediante correo electrónico donde se fijarán los requisitos para participar.

Convenios con la caja de compensación familiar para realizar actividades lúdicas, tales como, pasadías, caminatas ecológicas, viajes de turismo, ciclo paseos.

En aras de cumplir con las medidas establecidas dentro de la emergencia sanitaria, se propone realizar una Semana de Estilo de Hábitos Saludables.


Los funcionarios podrán crear videos que promuevan hábitos saludables; recetas, rutina de ejercicios y demás ideas que contribuyan a mejorar los hábitos de vida saludables. Se brindará un estímulo a los tres mejores.

Igualmente se tendrá en cuenta la celebración de fechas especiales, como:

- Celebración día de la Mujer
- Día del Niño
- Día de la Secretaria
- Día de la Enfermera
- Día de la Familia
- Día del Médico
- Día del Bacteriólogo
- Día del Terapeuta
- Día del Instrumentador Quirúrgico
- Aniversario Institucional
- Fiesta de Integración de fin de año

5.9.2 CULTURAL Y ARTÍSTICO

Promover el arte, la creatividad y la alegría mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales, las cuales se convierten en un instrumento de equilibrio que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creatividad del servidor público.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS					 <small>HOSPITAL</small> Federico Lleras Acosta <small>Unigene - Salud</small>
CÓDIGO: GA-PG-027	Fecha de elaboración: 24/01/2017	Fecha de actualización: 29/01/2020	Versión: 5	Página 18 de 21	

Las actividades a desarrollar:

Semana cultural la cual se llevaría a cabo en el mes de junio, dentro del marco del festival folclórico colombiano. En esta semana se llevarían a cabo muestras gastronómicas, muestras folclóricas y el folclorito institucional.

Promoviendo nuestros valores culturales, se programará en el mes de junio una semana en la que se llevara a cabo en un espacio abierto del hospital una galería de imágenes, estas imágenes serán las realizadas por funcionarios haciendo alusión a muestras folclóricas, trajes típicos y/o comidas típicas. Un recorrido por nuestras tradiciones a través de fotos.

Se hará un reconocimiento a las tres mejores.

5.9.3 PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

En esta área se busca fomentar hábitos de vida saludable, dirigidos a proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y su entorno laboral.

Actividades:

La semana de la salud y el bienestar, la cual se realizaría con la gestión y el acompañamiento de entidades del orden departamental y local.

Pausas activas para prevenir el riesgo ergonómico para los servidores públicos, a través de la ARL.

Actividades de prevención y promoción para disminuir condiciones de salud (obesidad), con el apoyo de la ARL.

5.10 PLAN DE INCENTIVOS

5.10.1 INCENTIVOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL

Los incentivos otorgados como reconocimiento por desempeño laboral individual serán de carácter no pecuniario, este reconocimiento se verá reflejado en la ubicación de una galería de fotos en lugar visible de la Institución, los funcionarios que se han destacado por su desempeño laboral.

- Reconocimiento a la Antigüedad Laboral
- Reconocimiento al Mejor Servidor Público de Carrera Administrativa

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
CÓDIGO: GA-PG-027	Fecha de elaboración: 24/01/2017	Fecha de actualización: 29/01/2020	Versión: 5	Página 19 de 21



- Reconocimiento a los Mejores Servidores Públicos de Carrera, por Nivel Jerárquico
- Reconocimiento a los Mejores Servidores Públicos de Libre Nombramiento y Remoción

Mejor Funcionario de Carrera Administrativa

- Plan Turístico- no pecuniario
- Exaltación de reconocimiento como resultado del merito
- .

5.10.2 PROCESO DE SELECCIÓN

Para todos los efectos, al momento de 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.

Mejores Funcionarios de Carrera Administrativa

Una vez elegidos los mejores funcionarios, mediante informe de evaluaciones de desempeño se formalizara la selección y asignación de incentivos, siendo exaltados en acto público, en el cual se hará entrega del correspondiente reconocimiento.

5.11 FINANCIAMIENTO

El financiamiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se realizara con recursos del Hospital Federico Lleras E.S.E. Ibagué – Tolima con un presupuesto para la vigencia de 2020 así: rubro 2201020009 \$50.000.000 y rubro 2202020004 \$50.000.000 para un total de CIEN MILLONES DE PESOS M.CTE. (\$100.000.000,oo).

6. BIBLIOGRAFÍA

Departamento Administrativo de la Función Pública, (1998). Decreto 1567 “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.

Departamento Administrativo de la Función Pública, (2004). Ley 909 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
CÓDIGO: GA-PG-027	Fecha de elaboración: 24/01/2017	Fecha de actualización: 29/01/2020	Versión: 5	Página 20 de 21



Departamento Administrativo de la Función Pública, (2005). Decreto 1227 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.”.

Departamento Administrativo de la Función Pública, (2015). Decreto 1083 “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función


7. CONTROL DE REGISTROS

IDENTIFICACIÓN		ALMACENAMIENTO		CLASIFICACIÓN	TIEMPO DE DURACIÓN	DISPOSICIÓN FINAL
CODIGO	NOMBRE	LUGAR DE ARCHIVO	MEDIO DE ARCHIVO			
DI_FR-004	Cronograma de Actividades	Archivo Central	físico	Funcional	2 años	Conservación Total


8. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA DEL CAMBIO	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	RESPONSABLES
28/01/2017	1	Creación del Documento	Oficina Gestión del Talento Humano Comité de Bienestar Social
30/01/2018	2	Ajuste de documento cambio de vigencia	Oficina Gestión del Talento Humano Comité de Bienestar Social
30/01/2019	3	Ajuste de documento cambio de vigencia	Oficina Gestión del Talento Humano Comité de Bienestar Social
30/01/2020	4	Ajuste de documento cambio de vigencia	Oficina Gestión del Talento Humano Comité de Bienestar Social
29/01/2021	5	Ajuste de documento cambio de vigencia	Oficina Gestión del Talento Humano Comité de Bienestar Social

9. ANEXOS

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS					
CÓDIGO: GA-PG-027	Fecha de elaboración: 24/01/2017	Fecha de actualización: 29/01/2020	Versión: 5	Página 21 de 21	

DI-FR-004 –Cronograma de Actividades

PLAN DE TRABAJO															
CÓDIGO: DI-FR-004	FECHA DE ELABORACIÓN: 29/07/2015	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 15/03/2016	VERSIÓN: 2	PÁGINA: 2 DE 2	RESPONSABLE DEL PROGRAMA										
NOMBRE DEL PROGRAMA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS										Fecha de Vigencia del Plan de Trabajo		DESDE: 01/01/2021	HASTA: 31/12/2021	
OFICINA/UNIDAD FUNCIONAL/AREA:	TALENTO HUMANO														
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	OBSERVACIONES
Preparación a prepensionados para retiro del servicio- Asesorías (1) Pasadia (1)	Jefe Oficina Gestion del Talento Humano comité de Bienestar Social	Alianzas Institucionales									x				
Día del Servidor Público - Evento (1)	Jefe Oficina Gestion del Talento Humano comité de Bienestar Social	Alianzas Institucionales							x						
Hábitos Saludables (1)	Jefe Oficina Gestion del Talento Humano comité de Bienestar Social	Recursos propios						x							
Operatividad del gimnasio (1)	Jefe Oficina Gestion del Talento Humano comité de Bienestar Social	Recursos propios	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Actividad día del niño(1)	Jefe Oficina Gestion del Talento Humano comité de Bienestar Social	Recursos propios					x								
Día de la Familia (1)	Jefe Oficina Gestion del Talento Humano comité de Bienestar Social	Recursos propios						x							
Semana cultural	Jefe Oficina Gestion del Talento Humano comité de Bienestar Social	Recursos propios													
Semana de Salud y Bienestar (1)	Jefe Oficina Gestion del Talento Humano comité de Bienestar Social	Alianzas Institucionales								x					
Celebración día del Hospital (1)	Jefe Oficina Gestion del Talento Humano comité de Bienestar Social	Recursos propios												x	
Gala de los Mejores	Jefe Oficina Gestion del Talento Humano comité de Bienestar Social	Recursos propios													x
Navidad en el Hospital	Jefe Oficina Gestion del Talento Humano comité de Bienestar Social	Recursos propios													x

COPIA CONTROLADA