
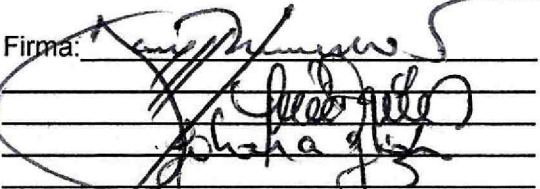
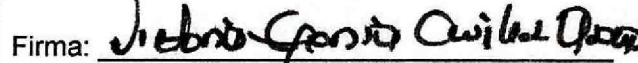



VERSIÓN: ORIGINAL		PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2018			
Página	1 de 21				
Fecha de Elaboración	Fecha Actualización	ALCANCE: Para todos los Servidores Públicos del Hospital.	RESPONSABLE: Comité de Bienestar Social Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué	Código:	
24/01/2017	22 - 01 -2018				

**PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS
HOSPITAL FEDERICO LLERAS E.S.E. IBAGUÉ - TOLIMA**



2018

Elaboró: Firma:  Nombre: Comité de Bienestar Social	Revisó: Firma:  Nombre: VICTORIA EUGENIA AVILEZ AROCA Cargo: Profesional Universitario Gestión del Talento Humano	Aprobó: Firma:  Nombre: INES BERNARDA LOAIZA G. Cargo: Agente Especial Interventora - Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué - Tolima, ESE.
--	---	--

1. INTRODUCCIÓN
2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES
3. MARCO NORMATIVO
4. OBJETIVOS
 - 4.1 OBJETIVO GENERAL
 - 4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICO
5. JUSTIFICACIÓN
6. BENEFICIARIOS
 - 6.1 BENEFICIARIOS DE LOS INCENTIVOS
 - 6.2 BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL
7. OBLIGACIONES
 - 7.1 DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS
 - 7.2 DEL HOSPITAL FEDERICO LLERAS E.S.E. IBAGUÉ – TOLIMA
8. PERIODICIDAD
9. FINANCIAMIENTO
10. BIENESTAR SOCIAL
 - 10.1 AREA RECREATIVA Y DEPORTIVA
 - 10.2 AREA PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD
 - 10.3 AREA SOCIAL
 - 10.4 AREA PREPENSIONADOS
 - 10.5 PROGRAMAS DE ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES
11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL
12. ESTIMULOS E INCENTIVOS
 - 12.1 PREMIOS
 - 12.2 PROCESO DE SELECCIÓN
 - 12.3 REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN



1. INTRODUCCIÓN

A raíz de los cambios generados en el Estado que buscan fortalecer institucionalmente la Administración Pública, los programas del Talento Humano se convierten en parte esencial del desarrollo armónico e integral del empleado.

El Programa de Bienestar Social para el Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, contribuyendo a un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y aumentando el grado de motivación, mejorando el desempeño laboral y por ende la productividad institucional.

De lo anterior surge la importancia del diseño, gestión, implementación y desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos del Hospital Federico Lleras E.S.E. Ibagué - Tolima, acorde con las políticas estatales de administración del talento humano.

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar e Incentivos 2018 del Hospital Federico Lleras de Ibagué se obtiene a través de la detección, recolección y análisis de la medición de Clima Laboral realizada en el 2017, encuesta realizada por la Caja de Compensación Comfenalco Tolima, percepción de las actividades desarrolladas por el Bienestar para la anterior vigencia y objetivos del Plan Operativo Anual relacionados con el Programa de Bienestar Social e Incentivos.

En lo que respecta a las actividades o estímulos que el Hospital brinda a los funcionarios por su labor un 64% de los encuestados en la medición de clima laboral 2017 afirman sentirse satisfechos y motivados en su trabajo.

Otro aspecto a resaltar de los resultados de la medición de clima laboral es el de trabajo en equipo donde un 76% de los funcionarios refieren sentirse satisfechos con la forma que se desarrolla el trabajo en sus áreas o servicios.

Respecto del Liderazgo los funcionarios refieren sentirse satisfechos en un 69% con los líderes de sus procesos quienes muestran una buena capacidad para orientar el trabajo, y con trato respetuoso y digno.

En la encuesta de la Caja de Compensación COMFENALCO el 83,5% de los encuestados demostraron interés por viajar, el 51,6% por asistir a cine y el 28,6% por caminatas.

Con estos resultados de clima laboral para la vigencia 2018 se estructura el Plan de Mejoramiento, identificando las oportunidades de mejora que tiene entre otras acciones: continuar con acciones tendientes a mejorar la calidad de vida laboral, fortaleciendo la satisfacción y la motivación con el reconocimiento brindado por el Hospital en su trabajo, como aspecto fundamental para mejorar el clima laboral.

3. MARCO NORMATIVO

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 la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: "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.”

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del 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.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

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.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: 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.

Artículo 2.2.10.3. 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 Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes

inmuebles.

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

Artículo 2.2.10.6. 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.

Artículo 2.2.10.7. 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 prepensionados 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.

Artículo 2.2.10.8. 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.

Artículo 2.2.10.9. 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.

Artículo 2.2.10.10. 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 decreto. 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.

Artículo 2.2.10.11. 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 decreto.

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.

Artículo 2.2.10.12. 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.

Artículo 2.2.10.13. 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.

Artículo 2.2.10.14. 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.

Artículo 2.2.10.15. 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 estos 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.

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. 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.

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, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos

organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Crear condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios del Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aplicar las disposiciones que rigen para las instituciones Publicas los Programas de Bienestar, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos.
- Estimular el desempeño efectivo de los funcionarios públicos y de sus equipos de trabajo.
- Generar estados afectivos positivos y condiciones de trabajo armónica que influyan en el rendimiento laboral de los servidores públicos del Hospital Federico Lleras E.S.E. Ibagué - Tolima.
- Brindar una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre
- Fortalecer en los servidores públicos del Hospital Federico Lleras E.S.E. Ibagué - Tolima el concepto de desempeño en nivel sobresaliente con el propósito de establecer la diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de las funciones y el

desempeño que genera un valor agregado y por lo tanto, requiere un esfuerzo adicional.

- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor.
- Contribuir al desarrollo del potencial de los servidores públicos tanto en lo individual como en lo colectivo, generando actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo del Hospital Federico Lleras E.S.E. Ibagué - Tolima.

5. JUSTIFICACIÓN

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.

Adicionalmente, el presente plan busca generar condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral, cumpla con los objetivos previstos, así como para reconocer o premiar los resultados del desempeño en el nivel sobresaliente, tanto a nivel individual como por equipos de trabajo y fortalecer la cultura del reconocimiento, la solidaridad y el trabajo en grupal.

Al elevar el nivel de vida del servidor público y su familia, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales y grupales, se espera que éste alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y mejor desempeño laboral para la productividad institucional, que responda a la satisfacción de los usuarios.

6. BENEFICIARIOS

6.1 BENEFICIARIOS DE LOS INCENTIVOS

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, que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participe en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

Asimismo, quienes en calidad de trabajadores oficiales han celebrado un contrato de trabajo con el Hospital Federico Lleras E.S.E. Ibagué - Tolima.



6.2 BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

Todos los empleados del Hospital Federico Lleras E.S.E. Ibagué - Tolima y su núcleo familiar.

Para todos los efectos se entenderá por núcleo familiar 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.

7. OBLIGACIONES

7.1 DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programadas por el Grupo de Trabajo de Talento Humano.
- Asumir el proceso de calificación de desempeño como un instrumento de gestión que apoya e impulsa el desempeño individual e institucional.
- Participar en las actividades de evaluación y premiación para las cuales hayan sido seleccionados y rendir los informes correspondientes.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales del sistema de estímulos e incentivos.
- Conformar equipos de trabajo para participar en el acceso a los estímulos e incentivos para equipos de trabajo de excelencia.
- Asistir con carácter obligatorio a las actividades de capacitación para los equipos de trabajo.
- Poner a disposición del Hospital Federico Lleras E.S.E. Ibagué - Tolima, los proyectos desarrollados por los equipos de trabajo seleccionados como los mejores, para ser aplicados en lo que la Entidad considere pertinente.

7.2 DEL HOSPITAL FEDERICO LLERAS E.S.E. IBAGUÉ - TOLIMA

- Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.
- Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.
- Divulgar entre todos los servidores los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo del Hospital Federico Lleras E.S.E. Ibagué - Tolima.

El Comité de Capacitación o el órgano colectivo que haga sus veces, podrá declarar desierta la elección del mejor equipo, del mejor servidor del Hospital Federico Lleras E.S.E. Ibagué - Tolima, o de los mejores servidores por cada nivel, si los candidatos no cumplen a satisfacción con los requerimientos previstos en el presente plan, lo que será plasmado en el respectivo acto administrativo.

8. PERIODICIDAD

Anualmente, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de esta entidad, con el apoyo del Comité de Bienestar Social o el órgano colectivo que haga sus veces, ejecutara, realizara seguimiento y evaluará el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.

9. 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 2018 así: rubro 2201020009 \$33.334.000 y rubro 2202020004 \$33.334.000 para un total de SESENTA Y SEIS MILLONES SEISCIENTOS SESENTA Y OCHO MIL PESOS M.CTE. (\$66.668.000,00).

10. BIENESTAR SOCIAL

De acuerdo al diagnostico y con el fin de promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, a través del programa de Bienestar Social del



Hospital Federico Lleras E.S.E. Ibagué - Tolima, se determinaron cinco áreas de intervención que reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos, las cuales conllevan a niveles de satisfacción y desempeño cada vez mas altos, que se verán reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios, tanto al interior del Hospital como hacia la ciudadanía, y a continuación se relacionan:

10.1. ÁREA RECREATIVA Y DEPORTIVA

Esta área representa un instrumento de equilibrio para la vida del servidor que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Las acciones que se emprendan en este sentido estarán enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

10.2. ÁREA PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN SALUD

Proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la organización en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad

Por otra parte, esta área procurara proveer a los funcionarios de una serie de conocimientos esenciales que les permita reaccionar de manera adecuada ante situaciones de riesgo grave, que ponga en peligro sus vidas.

10.3. ÁREA SOCIAL

Con la realización de actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas que tienen formas diferentes de comunicación y de relacionarse, siendo este espacio una oportunidad de intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación y lograr que la comunicación se desarrolle de manera tal que las relaciones interpersonales construyan una cultura fundamentada en los valores institucionales.

10.4. ÁREA PRE PENSIONADOS

Este programa llevará a cabo actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión

10.5. PROGRAMAS DE ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES

Desarrollar aptitudes artísticas y actitudes culturales que permitan al funcionario expresar libremente sus ideas y sentimientos con el fin de aislar el estrés generado en el trabajo y fortalecer su identidad cultural.

Con la realización de las actividades de tipo social y cultural, se busca rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, relacionándose con personas que tiene otro tipo de pensamientos y su propia construcción del mundo que los rodea. Una de las actividades que desarrollara tal objetivo, es la conmemoración de fechas especiales, tanto institucionales como personales, creándose una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

Para todos los efectos, la participación del beneficiario en estas actividades es absolutamente voluntaria y por tanto su no participación no dará lugar a ningún tipo de reconocimiento o reintegro.

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS		
HOSPITAL FEDERICO LLERAS E.S.E. IBAGUÉ - TOLIMA		
CRONOGRAMA 2018		
AREAS DE INTERVENCION	ACTIVIDADES	FECHA
PROMOCION Y PREVENCIÓN DE SALUD	CAMPAÑAS DE SALUD	JUNIO, AGOSTO, OCTUBRE /2018
EDUCACION Y CAPACITACION	PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION	SEMESTRE A /2018
PROMOCION Y PREVENCIÓN DE SALUD	PLAN DE MEJORAMIENTO DE LA MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL	SEMESTRE A/2018
EDUCACION Y CAPACITACION	EDUCACION NO FORMAL PARA MEJORAR COMPETENCIAS: HUMANIZACION, ATENCIÓN AL USUARIO, ATENCIÓN VICTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL, CURSO SOPORTE VITAL BÁSICO, TOMA DE MUESTRAS, SOPORTE VITAL AVANZADO.	SEMESTRE A Y B /2018
INCENTIVOS	PREMIACION PARA LOS MEJORES TRABAJADORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA	SEMESTRE B /2018
PREPENSIONADOS	DESVINCLACION LABORAL ASISTIDA (ASESORIA EN PENSIONES, CONSEJERIA Y PSICOLOGIA, ELABORACION DE TRAMITES, CAPACITACION, EXAMEN Y EVENTO DE RETIRO)	SEMESTRE B /2018
AREA SOCIAL	ACTIVIDADES CULTURALES: CELEBRACION DEL FOLKLOR	SEMESTRE A /2018
	CELEBRACIÓN CUMPLEAÑOS DE HOSPITAL	SEMESTRE B /2018
	INTEGRACIÓN PARA FUNCIONARIOS	SEMESTRE B /2018
RECREATIVA Y DEPORTIVA	ACTIVIDAD CULTURAL Y SOCIAL PARA LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS	SEMESTRE B /2018
RECREATIVA Y DEPORTIVA	ACTIVIDADES LUDICAS CAMINATAS ECOLOGICAS O ACTIVIDADES AFINES PARA EL FUNCIONARIO	SEMESTRE A Y B /2018
RECREATIVA Y DEPORTIVA	FUNCIONAMIENTO DEL GIMNASIO PARA EL FUNCIONARIO Y SU NUCLEO FAMILIAR	SEMESTRE B /2018
RECREATIVA Y DEPORTIVA	CAMPEONATOS DEPORTIVOS	SEMESTRE A /2018
AREA SOCIAL	TARJETAS DE CUMPLEAÑOS	SEMESTRE A Y B /2018

12. ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Como políticas y mecanismos, para motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de los servidores de carrera administrativa que aportan al logro de las metas institucionales, se definen las actividades del programa de Estímulos e incentivos.

El Comité de Bienestar Social elaboró el instructivo donde se establecen lineamientos para el otorgamiento de estímulos orientado al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman y por equipos de trabajo basados en el logro de las metas institucionales y personales de cada trabajador con el fin de elevar los niveles de satisfacción personal y laboral así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa. Lo anterior en cumplimiento al Decreto 1567 del 05 de agosto de 1998, Título II, Capítulo del 1 al capítulo V. Este instructivo está en proceso de revisión y aprobación.

12.1. PREMIOS

Mejor Funcionario de Carrera Administrativa

- Plan Turístico
- Diploma o certificación de reconocimiento como resultado del merito
- Tres (3) días de permiso remunerado.

Mejor Funcionario de Carrera Administrativa por Nivel Jerárquico

- Plan Turístico
- Diploma o certificación de reconocimiento como resultado del mérito.
- Dos (2) días de permiso remunerado.

Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remocion

- Plan Turístico
- Diploma o certificación de reconocimiento como resultado del mérito.

- Tres (3) días de permiso remunerado.

Mejores Equipos de Trabajo

Primer Puesto

- Tres (3) días de permiso remunerado para cada uno de los integrantes del equipo de trabajo.
- Plan Turístico para cada integrante del equipo de trabajo.
- Diploma o certificación de reconocimiento para cada uno de los integrantes del equipo de trabajo.

Segundo Puesto

- Dos (2) días de permiso remunerado para cada uno de los integrantes del equipo de trabajo.
- Plan Turístico para cada integrante del equipo de trabajo.
- Diploma o certificación de reconocimiento para cada uno de los integrantes del equipo de trabajo.

12.2. 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 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.

Mejores Funcionarios de Carrera Administrativa (y por Nivel Jerárquico) y Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción

En el mes de Octubre de cada año, el Comité de Capacitación o el órgano colectivo que haga sus veces, dará inicio al proceso de selección de los mejores funcionarios de Carrera Administrativa de la Entidad (y por nivel Jerárquico) así como el mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción, para lo cual la Coordinación del Grupo de Talento Humano, presentará el listado de los funcionarios de carrera administrativa de todo el Hospital, que hayan alcanzado el nivel de sobresaliente en la evaluación de

desempeño del semestre inmediatamente anterior y de los Empleados de Libre Nombramiento y Remoción de la entidad.

Dentro de los 10 días hábiles siguientes al recibo de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios, el Comité de Capacitación o el órgano colectivo que haga sus veces, seleccionara dentro de los servidores públicos que obtuvieron mayor puntaje y calificación sobresaliente, tres funcionarios por nivel jerárquico.

De lo anterior, el Comité de Capacitación o el órgano colectivo que haga sus veces, levantara un acta que será enviada al grupo de Talento Humano; y éste una vez reciba el acta correspondiente y dentro de los 15 días hábiles siguientes, organizara y desarrollara un proceso democrático para que todos los funcionarios de la entidad, elijan dentro de los seleccionados al mejor funcionario de la entidad y por nivel jerárquico, así como al mejor empleado de libre nombramiento y remoción.

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

Mejores Equipos de Trabajo

Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

- El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
- Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Para todos los efectos, 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.

Una vez conformados los equipos de trabajo, estos deberán de inscribir el proyecto institucional ante el Coordinador del Grupo de Talento Humano, quien verificara el cumplimiento de los requisitos establecidos y remitirá al Comité de Capacitación aquellos que los reúnan, los cuales deberán efectuar sustentación pública de sus proyectos antes del 30 de noviembre del año en curso, debiéndose realizar la elección del mejor equipo de trabajo antes del 15 de diciembre del mismo año.

Los equipos serán seleccionados en estricto orden de mérito con base en las evaluaciones obtenidas, teniendo en cuenta los factores de calificación fijados por el

Comité de Capacitación o el órgano colectivo que haga sus veces, el resultado será consignado en acta que será enviada al Gerente del Hospital o quien haga sus veces, quien mediante acto administrativo asignara a los mejores equipos de trabajo el incentivo establecido.

En acto público serán proclamados los mejores equipos de trabajo seleccionados de la entidad.

12.3. REQUISITOS DE PARTICIPACION

Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

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



Resolución N° 0130 de 2018
Enero 23 de 2018

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS
VIGENCIA 2018 PARA EL HOSPITAL FEDERICO LLERAS ACOSTA DE IBAGUÉ**

La Agente Especial Interventora de la E.S.E. Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué, según Resolución No. 003127 de fecha 19 de octubre de 2016 emitidas por la Superintendencia Nacional de Salud con Acta de Posesión S.D.M.E 027 de 2016 y prorrogada según Resolución Ejecutiva No. 472 del 28 de diciembre de 2016 emanada del Ministerio de Salud y Protección Social, prorrogada según Resolución Ejecutiva No. 175 del 2 de mayo de 2017 emanada del Ministerio de Salud y Protección Social y prorrogada según Resolución Ejecutiva No. 377 del 27 de octubre de 2017, en uso de sus facultades legales, estatutarias y en especial las conferidas en la Ley 734 de 2002

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con la normatividad vigente, Decreto Ley 1567 de 1998 se creó 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 la visión institucional. Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: "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."

La Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del 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.

El Decreto 1083 de 2015 establece en el 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, y el 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.

La 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, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.



Resolución N° 0130 de 2018

Enero 23 de 2018

El Comité de Bienestar Social del Hospital Federico Lleras Acostas dando cumplimiento a la normatividad vigente estructuro y aprobó en reunión el Programa de Bienestar e Incentivos del Hospital para la vigencia 2018.

Que en consecuencia de lo anterior la Agente Especial Interventora del Hospital.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar para el Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué – Tolima E.S.E., el Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2018, el cual se encuentra anexo y hace parte integral de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente rige a partir de su expedición y deroga las normas que le sean contrarias.

Dada en la E.S.E. Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué, Tolima, veintitrés (23) días del mes de enero de 2018.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

INES BERNARDA LOAIZA GUERRA
Agente Especial Interventora

Elaborado por: Victoria Eugenia Avilez Aroca
Profesional Universitario Gestión Talento Humano

Revisado por: Carolina Del Pilar Albarello Marulanda
Abogada Asesora Laboral