



*"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"*

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
Nit No. 890.399.047-8

PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS



VIGENCIA 2021



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

INTRODUCCIÓN

HOSPITAL DEPARTAMENTAL **MARIO CORREA RENGIFO**

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

El pilar fundamental de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental Mario Correa Rengifo es su talento humano, de manera que su bienestar, es el eje y prioridad fundamental institucional; es por esto, que el programa de Bienestar Social Laboral busca general un ambiente de trabajo óptimo que promueva el desarrollo integral de sus funcionarios, haciéndoles sentir que son parte importante de la entidad, aumentando su motivación y sentido de pertenencia.

El presente programa tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y para ello, la oficina de Talento Humano y el Comité de Bienestar Social contribuye con el diseño, la estructura, la implementación y la ejecución de los programas de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

De acuerdo a los anterior, la Oficina de Talento Humano y el Comité de Bienestar Social propone el presente Programa de Bienestar e incentivos para la vigencia 2021, la cual será desarrollada con todos los servidores del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales, que busca ante todo el fortalecimiento de la calidad de vida en general, exaltando la labor del servidor e intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

JUSTIFICACIÓN

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2021 del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, se encuentra enmarcado dentro las Políticas institucionales de Administración de Personal, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación para los Servidores Públicos.

Se entiende el bienestar social según la definición del DAFP "como un proceso de construcción permanente y participativa que busca crear mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia y a su vez incrementa los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de su institución". El Bienestar es algo que se persigue y se construye algo a lo cual se desea llegar y para lo cual se diseñan diferentes estrategias como las propuestas presentadas a continuación. Dentro de las áreas de intervención de Bienestar Social Laboral establecidas por el DAFP se enmarcan dos componentes **Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida laboral**; que propende por crear, mantener y mejorar condiciones que favorezcan el desarrollo personal social laboral en los servidores públicos para desarrollar niveles de participación e identificándose con su trabajo y con el logro de la misión y visión institucional.

Con el desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos del Hospital Departamental Mario Correa, se pretende fomentar en sus funcionarios un equilibrio físico, mental y espiritual y de relaciones positivas, que optimice el clima organizacional y estimule un



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
Nit No. 890.399.047-8

entorno con miras a fortalecer el crecimiento personal, igualmente adaptar el funcionario a cambios que se generen en la institución, también hacer que aquellos servidores públicos que se incluyen en el grupo de pre pensionados gocen de programas de preparación para asumir esta nueva etapa. Estas actividades desarrollan y estimulan la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus familias entendido como lo define el Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración realizando actividades lúdicas recreativas y culturales que redundarán en el bienestar de la familia de la ESE Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, Así mismo se busca mejorar el clima laboral y entorno social, con lo cual se contribuye al logro de las metas propuestas no solo por la Institución sino a manera individual. Los planes de incentivos para los servidores públicos de la institución se orientarán a 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 la Institución.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Programa de Bienestar 2021 del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de Bienestar Social, así como la medición de clima laboral, siendo estos los principales insumos para la realización del Programa y del cronograma de actividades.

La encuesta de bienestar 2021 contó con una participación de 144 servidores de los cuales un 69,4% correspondió a los contratistas y 30,6% al personal de planta. Distribuyéndose lo anterior en un 52,7% del personal asistencia y un 47,3% personal administrativo.

De acuerdo con el análisis del diagnóstico de cada una de las preguntas realizadas a los funcionarios se pudo obtener unos resultados que generaron necesidades que van encaminadas al bienestar del funcionario y las cuales se enmarcan a continuación:

1. Vivienda: el análisis de los encuestados arroja los siguientes resultados, 60 funcionarios de los 144 viven de alquiler, 50 tiene vivienda propia y 31 viven en casa familiar y 3 funcionarios no respondieron
2. Salud: el análisis de los encuestados arroja los siguientes resultados, 52 personas de 144 consideran que su salud es excelente, 79 funcionarios dicen que es bueno y 11 funcionarios que es regular y 2 no contestaron esta pregunta
3. Recreación y cultura: el análisis de los encuestados arroja los siguientes resultados, 46 funcionarios están de acuerdo con las manualidades, 37 baile, 18 cines, 9 pinturas, 5 cantos, 4 dibujos, 3 teatros y 22 funcionarios no respondieron.

MARCO NORMATIVO

La Constitución Política de Colombia en su artículo 57 hace referencia a que la ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.

Decreto Ley 1567 de 1998 por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

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.

Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. 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. Título V Capítulo I del Decreto 1227 de 2005 el cual hace referencia al sistema nacional de capacitación y estímulos.

Decreto 1083 de 2015 establece en sus artículos

1. 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.
2. 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.

Ley 734 de 2002 En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
Nit No. 890.399.047-8

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.

El artículo 3º de la Ley 1960 de 2019, modificó el literal g) del artículo 6º del Decreto 1567 de 1998, en el sentido de indicar que los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado (Libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, provisionales, temporales) podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Resolución 312 de 2013 expedida por el DAFP en su Artículo 35. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño de niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos, bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Crear condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, 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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Desarrollar acciones participativas que contribuyan a la construcción de una mejor calidad de vida en los aspectos recreativo, deportivo, educativo y cultural de los funcionarios y sus familias.
2. Realizar la medición del clima laboral con el fin de intervenir las variables que afecten la motivación de los funcionarios.
3. Implementar el plan de incentivos con el fin de premiar a los mejores equipos de trabajo y aquellos servidores de carrera administrativa con calificación sobresaliente en la evaluación del desempeño.
4. Generar espacios de concertación y articulación de los planes de bienestar de las empresas proveedoras de servicios que tienen contratado con el Hospital, de manera que se realicen actividades integradas con alcance a todos los colaboradores de la entidad, optimizando los recursos e impactando el clima laboral.



*"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"*

BENEFICIARIOS

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
Nit No. 890.399.047-8

BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL Todos los empleados del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, 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. **(Decreto 051 de 2018 Artículo 4)**

BENEFICIARIOS DE LOS INCENTIVOS Los Servidores Públicos del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, que ostenten derechos de Carrera Administrativa o de Libre nombramiento y remoción, provisionales, temporales, 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.

RESPONSABLE

La Unidad Funcional de Talento Humano junto con el Comité de Bienestar del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, tienen la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

AREAS DE INTERVENCIÓN

El presente programa de Bienestar del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo va dirigido a todos los funcionarios y su grupo familiar, y está enfocado, en temas relacionados con salud, educación, celebraciones especiales, desvinculación laboral, recreación y familia; beneficios que reciben tanto los servidores como sus familiares a través de los Programas de Bienestar y Estímulos que desarrolla la entidad, junto a la Caja de Compensación Familiar, y los convenios docencia servicio.

OBLIGACIONES

DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

1. Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programadas por el Proceso de Talento Humano.
2. Asumir el proceso de calificación de desempeño como un instrumento de gestión que apoya e impulsa el desempeño individual e institucional.
3. Participar en las actividades de evaluación y premiación para las cuales hayan sido seleccionados y rendir los informes correspondientes.
4. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales del sistema de estímulos e incentivos.
5. Conformar equipos de trabajo para participar en el acceso a los estímulos e incentivos para equipos de trabajo de excelencia.
6. Asistir con carácter obligatorio a las actividades de capacitación para los equipos de trabajo.



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO

1. Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para la Vigencia 2021.
2. Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.
3. Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.
4. Divulgar entre todos los funcionarios los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo del Hospital.

FINANCIAMIENTO

El Financiamiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se realizarán con recursos del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo; Con un presupuesto para la vigencia de 2021 así:

Nombre del Rubro: Bienestar Social

Código Concepto: 21201020207-21202020207

METODOLOGÍA

El Programa de Bienestar Social e Incentivos, se llevará a cabo durante el año 2021, está dirigido a todos los funcionarios de la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar de los funcionarios. Se elaborará teniendo en cuenta el siguiente esquema que presenta el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para la elaboración del plan de Bienestar Social, se tendrán como insumos:

1. Necesidades específicas manifiestas por el comité de bienestar y por los funcionarios.
2. Normatividad vigente aplicable.
3. Resultados de la evaluación clima organizacional.
4. Resultados de la evaluación del desempeño y competencias.
5. Presupuesto destinado por la entidad para el bienestar social.

ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento de las políticas de bienestar laboral para los funcionarios del Hospital, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades, con la cuales podrán realizar actividades especiales:

1. Cajas de Compensación Familiar
2. Entidades Promotoras de Salud
3. Fondos de Pensiones y Cesantías
4. Administradora de Riesgos Laborales



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

ÁREAS DE INTERVENCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.

Un programa de Bienestar Social, debe pretender la satisfacción de las necesidades de los funcionarios, es necesario definir claramente y reconocer las áreas de intervención, para de esta manera procurar la cobertura total de las necesidades de la población objeto. Para identificar estas áreas de actuación es necesario obtener una visión completa del servidor público, mirarlo en su trabajo y desde él mismo y en otros escenarios de su cotidianidad. Esta labor debe realizarse en los niveles personal, familiar y social, desde una perspectiva interdisciplinaria de tal forma que se identifiquen los factores que afectan su bienestar y desempeño laboral.

Con el propósito de dar orientaciones específicas se definen dos grandes áreas de intervención:

AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES
1. Clima organizacional o Desarrollo de carrera o Incentivos	1. Seguridad social integral
2. Cultura organizacional	2. Seguridad y salud en el trabajo o Recreación y cultura
3. Solución de conflictos	3. Educación formal

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

En su intervención se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional. La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización.

Los siguientes son algunos de los propósitos de los programas de Calidad de Vida Laboral:

1. Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
2. Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
3. Sensibilizar a los directivos en el compromiso hacia la calidad de vida laboral, generando condiciones de equidad, respeto, solidaridad, tolerancia, y pluralismo.
4. Coordinación, comunicación, seguimiento y evaluación de servicios prestados por organismos especializados para garantizar mayor impacto, calidad y acceso del funcionario y su familia.
5. Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.
6. Participación de funcionarios en diseño, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Laboral.



*"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"*

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.

Con su intervención se busca estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los objetivos que se persiguen al desarrollar programas relacionados con esta área son:

1. Proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente de la salud y la capacidad económica de los servidores y sus familias.
2. Mantener la salud física, mental y social de los funcionarios.
3. Propiciar el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación de los funcionarios, para lograr una mayor socialización y desarrollo.
4. Apoyar y motivar a los servidores en su ingreso a programas educativos formales que permitan afianzar su profesión y ascender. Con el fin de crear un entorno de trabajo ideal para la construcción de procesos de formación, de funcionarios con alto sentido de pertenencia, unido a la satisfacción por trabajar en un entorno sano que les permita crecer permanentemente en todos los sentidos, se plantea el siguiente plan de bienestar e incentivos, en el cual se pueden desarrollar las áreas de intervención anteriormente descritas.

ESFERA PERSONAL.

Comprende todas aquellas acciones encaminadas a la formación integral del servidor como persona, que le permitan desenvolverse en su vida profesional

EDUCACIÓN FORMAL

La Educación Formal es impartida por establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducentes a grados o títulos.

ESFERA SOCIOAFECTIVA.

Garantiza condiciones de seguridad física, emocional, y social, permitiendo que el servidor y su familia desarrollen habilidades, destrezas y comportamientos que permitan su mejor calidad de vida.

SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.

La seguridad social integral es el conjunto de Instituciones, normas y procedimientos, de que dispone el Servidor y la Comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la Sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
Nit No. 890.399.047-8

Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad.

RECREACIÓN Y CULTURA.

Instrumento de equilibrio para la vida del funcionario 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 deben estar 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.

ESFERA OCUPACIONAL.

Tiene como fin primordial el garantizar que el funcionario pueda desempeñar su labor, bajo las mejores condiciones físicas, ambientales y emocionales, para que se afiance su compromiso e identidad institucional y le brinde un trabajo eficiente.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Se relaciona con la percepción de los funcionarios, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la institución. Dentro de esta percepción se toman en consideración las experiencias personales de cada uno de los servidores, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores, cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables de los programas de Bienestar puedan, en parte, entender dichos comportamientos.

ESTILOS DE DIRECCIÓN

Es indispensable revisar las formas de dirección que ejercen los líderes de procesos sobre los funcionarios y contratistas, sus estilos de supervisión, gerencia y control, para que la supervisión y el control aporten positivamente a la calidad de vida laboral. Un líder no se debe apoyar en su poder derivado de su posición jerárquica, sino también en su poder de recompensa, siendo justo en el reconocimiento de los aciertos de sus colaboradores.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Estas acciones ayudan a los servidores a entender cómo funcionan las cosas al interior de las entidades, pues ilustran la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos. La cultura hace que en la organización prevalezcan la autocracia o la participación, el sentido de equipo o su negación, la delegación amplia o restringida, el control equilibrado o exagerado, y cuando los métodos de trabajo de una entidad incluyen la modalidad de equipos, éstos también tienen sus normas, sus creencias y valores.



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

HOSPITAL DEPARTAMENTAL

MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

El conflicto puede estar motivado por múltiples factores objetivos, por ejemplo, por desacuerdo respecto a las metas o a los métodos con que se alcanzan las mismas, porque se da algún cambio organizacional, por choques de personalidad o de valores, percepciones y puntos de vista contrarios, etc. Es necesario que el conflicto se administre para estimular a los individuos a buscar métodos de solución de los mismos o partiendo del supuesto de que los problemas que surgen pueden afrontarse y resolverse.

SALUD OCUPACIONAL

Tienen como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales para mejorar la productividad. Estos programas deben llevarse a cabo en coordinación con la Administradora de Riesgos laborales (ARL) a la cual se encuentre vinculada la entidad.

INCENTIVOS Y ESTIMULOS PROPOSITOS

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados del Estado, los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción, deben dirigirse a brindarles herramientas y espacios a los funcionarios que faciliten y motiven su desempeño laboral.

Mejorar el desempeño de los funcionarios del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, a través de la premiación y reconocimiento de sus logros, habilidades y cualidades tanto personales como grupales (Equipos de Trabajo), tendiente a fortalecer la cultura de atención al público y la generación y mantenimiento de ambientes de trabajo productivo que redunden en un mejor clima laboral en la entidad.

FASES Y PRIORIDADES

El personal a premiar tanto individual como grupal será escogido por los jefes de cada servicio, esta elección del mejor funcionario se realizará de acuerdo a listado que las áreas administrativa y asistencial provean al comité de bienestar; Una vez escogido los posibles candidatos se realizarán la elección del funcionario del área administrativa y del área asistencial, en la reunión de integración que se realiza a fin de año

Los ítems que han de ser utilizados para determinar y medir el grado de ejecución y efectividad del funcionario elegido serán:

- Consecución de los Objetivos Propuestos.
- Atención al Público.
- Soporte Teórico y Metodológico del trabajo a evaluar.
- Funcionamiento en Equipo de Trabajo.



*"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"*

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

METODOLOGIA INCENTIVOS PECUNIARIOS

Están constituidos por reconocimientos que se asignarán a los mejores funcionarios de las áreas administrativas y asistenciales del Hospital, estos estímulos serán establecidos por el Gerente

REQUISITOS PARA SELECCIONAR AL MEJOR FUNCIONARIO DEL HOSPITAL

- Haber laborado en el Hospital por un tiempo no inferior a 4 meses.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- Deben cumplir con su proyecto u objetivos.
- El Comité seleccionara en estricto orden de mérito, a los mejores funcionarios del Hospital con base al listado emitido por cada uno de los procesos asistenciales y administrativos.
- El Gerente establecerá el estímulo pecuniario al mejor funcionario. En caso de empate se distribuirá entre los funcionarios que ocuparon el primer lugar y los segundos.
- Mediante acto público deberán ser proclamados y premiados los funcionarios seleccionados.

INCENTIVOS QUE PUEDE CONTEMPLAR EL PLAN

El Plan Anual de Incentivos se relacionan a continuación, los cuales podrán ser seleccionados por los servidores elegidos como mejores de cada nivel:

Comisiones de Estudio Remuneradas: estas se concederán para adelantar estudios formales en una institución educativa escogida por el beneficiario, debidamente reconocida por las instancias competentes. Los estudios deberán estar relacionados con las funciones del cargo. Los trámites de admisión académica correrán a cargo del beneficiario, en ningún momento se entregará dinero en efectivo para este propósito. El comisionado tendrá derecho a devengar el sueldo durante el tiempo que dure la comisión de estudios. Así mismo, la autorización del tiempo requerido para cursar los estudios se acordará según las necesidades del servicio y del horario establecido en el programa.

Becas para Educación Formal: Se otorgarán de acuerdo a los convenios docencia servicio que se tiene suscrito con las diferentes instituciones educativas y las que así lo permitan en el convenio.

Cuando se trate de estudios de postgrado, los estudios deberán estar relacionados con las funciones del cargo, de la dependencia. Los trámites de admisión académica a las instituciones educativas correrán a cargo del beneficiario, en ningún momento se entregará dinero al beneficiario para este propósito.

La beca se otorgará por la gerencia del Hospital mediante oficio dirigido a la institución educativa, en la cual se informará el porcentaje de la beca otorgada. Así mismo, la autorización del tiempo requerido para cursar los estudios se acordará según las necesidades del servicio.



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

Disfruta tu Día. Le permite al servidor público de la entidad, tener libre el día de su cumpleaños, y poder compartir y disfrutar esta fecha especial en compañía de sus familiares y de sus seres más cercanos; este beneficio deberá ser redimido en la fecha correspondiente al cumpleaños y en caso que esta recaiga en un día no laboral, este podrá disfrutarse el día hábil anterior o posterior a la fecha, previa concertación con el jefe inmediato, el beneficio no es acumulable, el área no recibirá reemplazo, el beneficio no es cambiabile por remuneración.

Actividades Recreativas. La realización de estas actividades tiene como fin favorecer ambientes sanos de trabajo, integración, respeto, tolerancia, sana competencia y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación. Dentro de las actividades a realizar están: celebración de día de la mujer y el hombre, día de las madres, día de los padres, integración de amor y amistad, Vacaciones recreativas y Jornadas de integración funcionarios y familia (día de familia), Jornada Halloween, Concurso Navidad, Novenas entre otras actividades.

Promoción y Prevención: Su objetivo es la realización actividades que permitan a los funcionarios espacios de esparcimiento y mejora en la calidad de su salud física y mental de los funcionarios. Se realizarán actividades de relajación, semana del autocuidado y feria de servicios complementarios en salud.

Promoción de la Vivienda: El propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios de la Entidad, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia. Se realizarán ferias informativas acerca de oferta de vivienda, subsidio ofrecido por el FNA, Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Cesantías y otras entidades.

RECONOCIMIENTO POR CUMPLIMIENTO DE METAS GRUPALES

Categoría equipo de trabajo.

Para efectos del Plan de Incentivos, se entiende por equipo de trabajo, el conjunto de personas que trabajan de manera interdependiente, aportando habilidades y competencias complementarias para el logro de un propósito común, con el cual están comprometidas buscando un nivel sobresaliente.

Responsables.

Los equipos están conformados por los integrantes de cada uno de los servicios, tanto del nivel administrativo como asistencial.

TIPOS DE RECONOCIMIENTOS O INCENTIVOS.

1. Económicos.
2. Becas.
3. Materiales (para servicios) (para mejorar el ambiente laboral)
4. Reconocimientos (Placas, cartelera)
5. Reconocimientos verbales.



*"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"*

CALIDAD

HOSPITAL DEPARTAMENTAL

MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

Reconocimiento que se hará a los funcionarios y/o equipos (s) de trabajo que sobresalgan por su compromiso en los programas del Sistema de Gestión Integral de calidad. Categoría atención con calidad administrativa y asistencial. Atención con calidad en el nivel asistencial Reconocimiento que se hará a los funcionarios y/o equipos de trabajo que prestan una atención orientada hacia la calidad que exige procedimientos con eficiencia, efectividad y la seguridad de las intervenciones preventivas, de apoyo y curativas. Atención con calidad en el nivel administrativo reconocimiento que se hará a los funcionarios y/o equipos de trabajo que prestan una atención orientada hacia la calidad que exige procedimientos administrativos, con eficiencia y efectividad

Se tendrá en cuenta los siguientes indicadores:

1. Documentos actualizados mayor a 90%
2. Acciones correctivas, preventivas y de mejora mayor a 90%
3. Reporte de no conformes
4. Respuestas a no conformes mayor a 90%
5. Pamec mayor a 90%

SEGURIDAD DEL PACIENTE:

1. Se incentivaré al servicio que demuestre el mayor reporte de eventos adversos.
2. Acciones correctivas, preventivas y de mejora mayor a 90%
3. Adherencia a protocolos mayor a 70%

HUMANIZACIÓN:

Se tendrá como criterios de evaluación los valores institucionales:

- Respeto
- Oportunidad
- Honestidad
- Privacidad
- Compromiso
- Capacidad resolutive
- Diligencia
- Recursividad.
- Justicia
- Presentación personal
- Liderazgo
- Amabilidad
- Comunicación

Evidenciadas en listas de chequeo y rondas de humanización.



*"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"*

HOSPITAL DEPARTAMENTAL

MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

SATISFACCIÓN DEL CLIENTE INTERNO.

1. Se tendrá en cuenta el resultado de las encuestas de satisfacción al usuario, por parte del SIAU, igual que el reporte de PQR.
2. Mayores a 90% de satisfacción
3. PQRSF gestionadas, mayor a 90%

AMBIENTE FÍSICO

1. Servicio que implemente acciones para el uso eficiente de los recursos naturales, orden y aseo.
2. A quienes demuestren impacto o resultado con el mejoramiento de la seguridad, o confort de los ambientes laborales y con la disminución de la accidentalidad y el ausentismo en el área.
3. Se tendrá en cuenta a través de la campaña del sol y la nube, de ahorro de energía y reciclaje.

Dichos reconocimientos se llevarán a cabo anualmente.



"Nuestro compromiso es con su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

**PROGRAMA DE BIENESTAR, ACTIVIDADES
 2021**

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2021												
MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
ACTIVIDAD												
Commemoración del día de la Mujer			■									
Commemoración del día de la secretaria				■								
Commemoración día de la Madre					■							
Desarrollar la actividad como reconocimiento a los servidores prepensionados.						■						
Commemoración día del servidor público						■						
Cumpleaños del Hospital						■						
Commemoración día del padre							■					
Actividades Deportivas							■	■	■	■	■	■
Actividades del programa de estilo de vida saludable										■		
Commemoración día del médico												■
Commemoración día de la enfermera					■							
Commemoración días especiales diferentes profesiones												
Commemoración día del niño										■		
Integración Funcionarios e informe de gerencia												■
Realizar sesión de incentivos 2021, en la sesión de cierre de fin de año por medio del reconocimiento público y entrega de los incentivos												■
Commemoración cumpleaños funcionarios	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

JUAN CARLOS MARTÍNEZ GUTIÉRREZ
GERENTE

Proyectó y elaboró: Oscar Fernando Salazar
 Jefe unidad funcional de talento humano