



*"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 E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

ENERO 2020



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

1. Objetivo:

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los Servidores Públicos en la entidad, creando incentivos que motiven el compromiso laboral mejorando la satisfacción y logrando un desempeño y ambiente laboral positivo.

2. Alcance:

Este proceso aplica a todos los servidores públicos del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo.

3. Generalidades:

El documento que se construye se realiza con la participación de todos los empleados, buscando generar condiciones que fomenten el equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores públicos, a través de programas y actividades que contribuyan en la calidad de vida de los servidores, enfocado en mantener un buen clima laboral, donde los servidores se sientan motivados y reflejen sentido de pertenencia y compromiso en el quehacer de sus funciones

4. MARCO LEGAL

El Decreto 1567 de 1998 por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado estable en su artículo 13

"Artículo 13º.- Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establece 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".

Igualmente en los artículos 20 y 21 hace referencia a programas de bienestar social estableciendo:

"Artículo 20º.- Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. Parágrafo.- Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Artículo 21º.- Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

finés:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;*
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;*
- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;*
- d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;*
- e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional".*

Así mismo la 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 en su artículo primero lo siguiente:

ARTÍCULO 1o. OBJETO DE LA LEY. La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.

Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.

El Decreto 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004. El artículo 69, señala que 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.

El artículo 70, 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:

Deportivos, recreativos y vacacionales, Artísticos y culturales, programas de capacitación en artesanías y otras modalidades que conlleven al bienestar y la recreación de los empleados, promoción y prevención de la salud.



RESOLUCIÓN MEDIANTE LA CUAL SE CREA EL COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA

El Hospital Departamental Mario Correa Rengifo mediante Resolución N°121 del 6 marzo de 2014 se crea el Comité de Bienestar Social el cual está integrado por el Gerente, el Subdirector Administrativo, el Jefe de la Unidad Funcional de Talento Humano y dos representantes de los trabajadores.

Que los beneficiarios del Plan de Bienestar serán todos los empleados y sus familias como son cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado, los hijos menores de 18 años, hijos discapacitados que dependan económicamente de él e hijos hasta 25 años que demuestren estas estudiando; en los siguientes eventos:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención a la salud
- Capacitación informal en arte y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que pueda ser gestionadas en convenios con la caja de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- 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 tramites, la información pertinente que hagan sus veces, facilitando los tramites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

FUNCIONES DEL COMITÉ:

Son funciones del comité de bienestar las siguientes:

1. Previos los estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, diseñar, en conjunto con la unidad de personal y la Comisión de personal de la entidad, los planes y programas de capacitación, para lo cual, se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.
2. Diseñar y organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de todos los empleados, de conformidad con las normas que regulan el Sistema nacional de capacitación y de Estímulos.
3. Colaborar, mediante estudios para que el Hospital Departamental Mario Correa Rengifo adopte anualmente el plan de incentivos institucionales y señale 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



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

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

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.

4. Diseñar, los programas de bienestar social, enmarcado dentro de lo preceptuado por el decreto 1227 de 2005 y que incluya a todo el personal de la empresa (de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, en provisionalidad y contratistas) y a sus familias y de conformidad con la disponibilidad presupuestal.

5. Presentar para su aprobación del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo el proyecto de Presupuesto para los programas de capacitación, estímulos y bienestar social de la vigencia siguiente.

6. Diseñar el reglamento interno, en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación; de estímulos y de bienestar social.

7. Establecer previamente, para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación;

8. Llevar un archivo de la oferta de servicios de capacitación tanto de organismos públicos como de entes privados, en el cual se indiquen la razón social, las áreas temáticas que cubren, las metodologías que emplean, así como observaciones evaluativas acerca de la calidad del servicio prestado a la entidad;

9. Evaluar, con la participación de la Comisión de Personal, el impacto del plan de capacitación, adoptando y aplicando para ello instrumentos técnicos e involucrando a los empleados.

10. Presentar los informes que soliciten el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública;

REUNIONES.

El Comité de Bienestar se reunirá ordinariamente cada mes.

AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

En esta área se busca desarrollar los niveles de participación de los funcionarios, al implementar estrategias que mejoren el clima laboral y favorezcan el desarrollo personal social de cada funcionario, para lograr que estos puedan elevar su nivel de participación y puedan identificarse con su trabajo y con el logro de la misión del Hospital.

LOS PROPÓSITOS EN ESTA ÁREA SON:

- ✓ Lograr la participación de todos los funcionarios en el desarrollo organizacional.
- ✓ Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

- ✓ Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales. Sensibilizar en los directivos compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad, tolerancia, pluralismo.
- ✓ Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.
- ✓ Participación de funcionarios en diseño, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Social Laboral.

ACTIVIDADES

1. Celebración mensual de los cumpleaños de los colaboradores del Hospital y fechas especiales.
2. Promover actividades de esparcimiento e integración del personal.
3. Realizar la reunión de despedida de fin de año.
4. Celebración del día de los niños
5. Celebración del día del medico
6. Celebración del día de la enfermera y de la auxiliar
7. Celebración del Profesional
8. Reconocimientos por cumplimiento grupales

ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

De acuerdo con el Decreto 1567/98, "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".

PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.

La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone la persona 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, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

SALUD OCUPACIONAL.

La finalidad es proteger y mantener la salud física, mental y social de los funcionarios, en los puestos de trabajo y en el Hospital en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas, proporcionando educación y capacitación en cuanto a la prevención de incidentes y accidentes laborales e identificación de aspectos que comprometan la salud y puedan ocasionar enfermedad profesional.

El Hospital Departamental Mario Correa Rengifo cuenta con un programa de Salud Ocupacional, apoyado por la ARL (Colmena). Entre las responsabilidades del Hospital con los funcionarios están:



- Controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional.
- Conservar el medio ambiente laboral y la salud integral de los funcionarios.
- Fomentar las actividades de capacitación.
- Informar sobre factores de riesgo de cada cargo.
- Mantener actualizadas las estadísticas de accidente de trabajo.

Además el Hospital cuenta con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual tiene las siguientes responsabilidades:

- Vigilar el cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Promover y divulgar actividades de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Colaborar con el análisis de las causas de los accidentes de trabajo e indicar las medidas correctivas.
- Proponer la adopción de medidas y desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares de trabajo.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional.

PROGRAMAS DE RECREACIÓN.

Se tendrá un enfoque a actividades culturales y deportivas para que los funcionarios 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.

INCENTIVOS Y ESTIMULOS PROPOSITOS

Mejorar el desempeño de los funcionarios a nivel individual y grupales 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 grupal como individual será escogido tanto por los jefes de procesos como por las áreas escogidas para el reconocimiento.

La elección del funcionario se realizara de acuerdo a listado del área administrativa y del área asistencial, respecto al equipo de trabajo este será escogido al grupo que menos haya tenido quejas durante el año

La elección del grupo galardonado se realizara de acuerdo a la información obtenida en el área administrativa y en el área asistencial, se tendrá en cuenta para la premiación al



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

equipo de trabajo que haya logrado propósitos comunes y que estos de una u otra forma beneficien al Hospital Mario Correa Rengifo durante el año

Una vez escogido los posibles ganadores tanto grupales como individuales se realizara la elección del área administrativa y del área asistencial, en el comité primario liderado por la gerencia del Hospital.

Los ítems que han de ser utilizados para determinar y medir el grado de ejecución y efectividad de los elegidos serán:

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

METODOLOGIA INCENTIVOS PECUNIARIOS

Están constituidos por reconocimientos que se asignarán a los mejores funcionarios y a los grupos de trabajo de las áreas administrativas y asistenciales del Hospital.

Los estímulos serán establecidos por el Gerente o por quien este designe, y podrán ser los siguientes:

- Económicos.
- Becas.
- Materiales (para servicios)(para mejorar el ambiente laboral
- Reconocimientos (Placas, cartelera)
- Reconocimientos verbales.

REQUISITOS PARA SELECCIONAR AL MEJOR FUNCIONARIO Y EL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO 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.
- El equipo de trabajo ganador será aquel que cumpla con los siguientes requisitos:

✓ Atención con calidad en el nivel asistencial reconocimiento que se hará a los



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

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 equipos de trabajo que prestan una atención orientada hacia la calidad que exige procedimientos administrativos, con eficiencia y efectividad
 - ✓ El equipo de trabajo que menos haya tenido quejas
 - ✓ El equipo de trabajo que haya obtenido Pamec mayor a 90%
- Mediante acto público deberán ser proclamados y premiados los funcionarios y los equipos de trabajo seleccionados.
 - La premiación se llevara a cabo el día de celebración de fin de año que se realiza entre el 14 y el 21 de diciembre

TIPOS DE INCENTIVOS QUE PUEDE CONTEMPLAR EL PLAN

El Plan Anual de Incentivos el cual debe incluir por lo menos seis de los que se relacionan a continuación, los cuales podrán ser seleccionados por los servidores elegidos como mejores de cada nivel:

CALIDAD:

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:

Documentos actualizados mayor a 90%

Acciones correctivas, preventivas y de mejora mayor a 90%

Reporte de no conformes

Respuestas a no conformes mayores a 90%

Pamec mayor a 90%

SEGURIDAD DEL PACIENTE:

Se incentivará al servicio que demuestre el mayor reporte de eventos adversos.

Acciones correctivas, preventivas y de mejora mayor a 90%

Adherencia a protocolos mayor a 70%



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HUMANIZACIÓN:

Se tendrá como criterios de evaluación los valores institucionales:

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

Evidenciadas en listas de chequeo y rondas de humanización.

SATISFACCIÓN DEL CI.

Se tendrá en cuenta el resultado de las encuestas de satisfacción al usuario, por parte del SIAU, igual que el reporte de PQR.

Mayores a 90% de satisfacción
PQRSF gestionadas, mayor a 90%

AMBIENTE FÍSICO

Servicio que Implemente acciones para el uso eficiente de los recursos naturales, orden y aseo.

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.

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.

Las actividades a realizar durante la vigencia 2020 se incluirán en un documento anexo (cronograma de actividades).

Juan Carlos Martínez Gutiérrez

Gerente

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