

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS**

CONCORDIA - ANTIOQUIA

**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS LABORALES**

COMISION DE PERSONAL

MARZO DE 2.015

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVO GENERAL	2
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	2
MARCO LEGAL	3
1. DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	5
1.1. AREAS DE INTERVENCION.....	5
1.1.1. AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES.....	7
1.1.1.1. <i>Deportivos Recreativos y Vacacionales</i>	7
1.1.1.2. <i>Artísticos y culturales</i>	8
1.1.1.3. <i>Capacitación informal en artes artesanías u otras modalidades que conlleven a la recreación y el bienestar del empleado.</i>	9
1.1.1.4. <i>Programas de educación formal dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera,</i>	9
1.1.2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA.....	9
1.1.2.1. <i>Mejoramiento del Clima Organizacional</i>	10
1.1.2.2. <i>Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada</i>	10
1.1.2.3. <i>Fortalecimiento del trabajo en equipo</i>	10
2. DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS LABORALES	10
2.1. Incentivos no pecuniarios.....	11
2.1.2. Incentivo No Pecuniario por Antigüedad	11
2.2. <i>Incentivos pecuniarios</i>	12
Mecanismos para otorgar incentivos a los equipos de trabajo:	12
Requisitos para los trabajos que se postulen a la concesión de incentivos:	12
Reglas para conceder incentivos a los equipos de trabajo:	13
Requisitos para participar de los incentivos laborales	13

3. PLAN DE ACCION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	15
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS	15
DEL MUNICIPIO DE CONCORDIA - ANTIOQUIA AÑO 2.015	15
3.1. AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES.....	15
3.2. AREA DE CALIDAD DE VIDA	16
4. PLAN DE ACCION DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS LABORALES	18
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS	18
DEL MUNICIPIO DE CONCORDIA - ANTIOQUIA AÑO 2.015	18
4.1 INCENTIVOS NO PECUNIARIOS	18
4.2. INCENTIVOS PECUNIARIOS	20
5. SOCIALIZACION	22
6. EVALUACIÓN DEL PLAN	23
6.1. FICHAS TÉCNICAS DE INDICADORES	23

INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social de los empleados al servicio del estado deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general; en correspondencia con su dignidad humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar social del ciudadano.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio. El hombre en la historia de la evolución humana ha tenido siempre una relación permanente y estrecha con el medio que habita; ello ha generado cambios en la naturaleza y estos han incidido de manera particular sobre él. Esta relación se ha transformado respecto a los modos de apropiación y dominio que cada individuo realiza con dicho ambiente para direccionarlas sobre políticas enmarcadas en el bienestar social de la comunidad que definen estrategias y metas que orientan el desarrollo de proyectos y programas de bienestar, estímulos e incentivos en las empresas, que a su vez propician el desarrollo integral de las personas y de los grupos que conforman la comunidad institucional mediante el mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los trabajadores, fomentando el buen desempeño de cada uno de los miembros que conforman el talento humano dentro de esta Institución.

OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos de la institución y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de proyectos y/o programas que fomenten el desarrollo integral del trabajador.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del municipio de Concordia - Antioquia.
- ✓ Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- ✓ Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

MARCO LEGAL

El decreto Ley 1567 de 1998, crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado, precisando que los programas de Bienestar Social son 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 núcleo familiar .

Además deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad e identificación del empleado con la entidad en la cual labora.

La norma define que el sistema de estímulos estará conformado por la interrelación y coherencia de políticas, planes, disposiciones legales y programas de Bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficacia satisfacción, desarrollo y Bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor.

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia. El artículo 33 determina dentro de los planes de incentivos no pecuniarios, los siguientes:

ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en o proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de viviendas y otros que establezca el gobierno nacional.

El decreto 1225 de 2005, reglamenta parcialmente la ley 909 del 2004 y el decreto ley 1567 de 1998, los planes de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios.

El decreto 1225 de 2005 consagra en su artículo 70, que las entidades públicas podrán ofrecer a los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales como:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y Culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes artesanías y otras modalidades que conlleven a recreación y Bienestar del empleado, las cuales pueden ser gestionadas con las cajas de compensación u otras organizaciones que faciliten 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.

Para efectos de la aplicabilidad de los **SISTEMAS DE ESTÍMULOS**, los Programas de Bienestar Social e Incentivos las disposiciones legales sobre la materia han entendido como familia: El conyugue o compañera(o) permanente, los padres del empleado, y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Así mismo, precisa que los programas de Bienestar están orientados a protección y servicios sociales y no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las cajas de compensación familiar o empresas promotoras de Salud, los fondos de Viviendas y pensiones y las administradoras de riesgos profesionales.

La Ley 100 de 1993, que trata el tema de Seguridad Social Integral sirve de marco legal a la que hace alusión el decreto 1567 de 1998, el área de Protección y Servicios Sociales . En su preámbulo la ley dice” 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 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.”

1. DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

El programa de Bienestar Social se define como el conjunto de procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; para tal efecto, este programa se enfoca en las siguientes áreas de intervención.

1.1. AREAS DE INTERVENCION

El Programa de Bienestar Social y Estímulos, se llevará a cabo durante el año dos mil quince (2.015) dirigido a todos los funcionarios públicos de la institución, y elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar del trabajador.

La Comisión de Personal de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del municipio de Concordia - Antioquia, integrada por profesionales cualificados, conocedores de la trayectoria administrativa de la institución y de los programas de bienestar implementados en los últimos años para sus empleados; hicieron un análisis situacional, utilizando documentos diagnósticos como el informe de la Administradora de Riesgos Laborales COLMENA en cuanto al

dictamen del CLIMA ORGANIZACIONAL, elaborado a partir de la información suministrada por los funcionarios de la empresa y por otra parte la identificación de las necesidades de los mismos; priorizando así las áreas de intervención para diseñar el Programa de Bienestar Social y Estímulos cuyas actividades y propuestas se plantean en función a la resolución de las dificultades presentadas en la institución. Cabe anotar que este programa está elaborado según las directrices impartidas por la gerencia de la Empresa a través de la Resolución No. 120 del 19 de Mayo de 2.014 "*Por medio de la cual se reglamenta el Sistema de Estímulos para los funcionarios de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del municipio de Concordia (Antioquia).*"

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo el programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos está enmarcado para su desarrollo dentro dos áreas de intervención que hacen parte del ser y deber ser de cada uno de los funcionarios.

Las áreas de intervención que se aquí se plantean, reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos.

Para el logro y éxito de la Política de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad, se trabajaran dos (2) áreas, las cuales enmarcaran las actividades programadas para los funcionarios y su núcleo familiar.

Es a través de estas áreas en que se encuadra el desarrollo de los objetivos planteados en el Programa Anual de Bienestar e Incentivos laborales para la Vigencia 2015.

1.1.1. AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

Con la realización de las 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 de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio 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.

La Empresa Social del Estado en coordinación con la Caja de Compensación Familiar y con la Administradora de Riesgos Laborales realizará programas de Protección y Servicios Sociales, así:

1.1.1.1. Deportivos Recreativos y Vacacionales: El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.

De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los funcionarios

influye de manera directa en el desempeño laboral de estos, se hace necesario implementar actividades deportivas en donde se involucre su núcleo familiar.

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del funcionario, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales.

Estas actividades tienen como objetivo estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar entendido como lo define el Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración realizando actividades lúdicas que redundarán en el bienestar de la familia de la Empresa Social del Estado

1.1.1.2. Artísticos y culturales Se organizarán eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

Se organizarán cursos, talleres y actividades dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los funcionarios de la Entidad, aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima institucional, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos y de sus familias, promoviendo la integración y el sano esparcimiento. Algunas de estas fechas son los cumpleaños de los empleados, el aniversario de la Entidad, actividad recreativa de fin de año y celebración de la novena de aguinaldos.

1.1.1.3. Capacitación informal en artes artesanías u otras modalidades que conlleven a la recreación y el bienestar del empleado.

1.1.1.4. Programas de educación formal dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera, cuando el empleado lleve por lo menos un año de servicio continuo en la entidad y acredite nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

De conformidad con la normatividad vigente, a 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 de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

La Empresa Social del Estado apoyarán la financiación de la educación formal y hará parte de los programas de bienestar social; el cual estará dirigido a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa.

1.1.2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA

La calidad de vida se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito de socialización de la persona, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades.

En esta área el bienestar apunta a la calidad de vida personal y familiar de los funcionarios potenciando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan

aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos laborales está compuesto por las siguientes actividades:

1.1.2.1. Mejoramiento del Clima Organizacional: En asocio con la Administradora de riesgos laborales se medirá el clima laboral, por lo menos cada dos años incluyendo además el componente del riesgo psicosocial.

1.1.2.2. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada: De la mano con el comité de Convivencia Laboral, y el plan de Capacitación Institucional se reforzará y estimulará la consolidación de una cultura organizacional que propenda por un excelente servicio al cliente

1.1.2.3. Fortalecimiento del trabajo en equipo: La Administradora de Riesgos Laborales posee un completo programa que esta direccionado al cambio de comportamiento y de las conductas de las personas en el trabajo; para lograr la evolución o el afianzamiento de cualidades y actitudes frente al equipo de trabajo.

2. DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS LABORALES

Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo la cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad, sus objetivos son:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

2.1. Incentivos no pecuniarios : Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia, se reconocerán los siguientes incentivos no pecuniarios.

2.1.1. Incentivo No Pecuniario de Reconocimiento por Excelente Labor: Cada año finalizando el segundo semestre, La Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del municipio de Concordia - Antioquia realizará una actividad general a la que convocará a todos los empleados de la empresa para hacer entrega de los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera administrativa y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad.

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta el nivel de excelencia de los empleados establecido con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y 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 y teniendo en cuenta el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción mediante criterios de excelencia mostrando aportes significativos al servicio que presta a la Institución.

2.1.2. Incentivo No Pecuniario por Antigüedad: Se reconocerá la antigüedad en la prestación del servicio de nuestros funcionarios, para ello se efectuará una ceremonia en la cual se distinguirá a los empleados, previa escogencia de los trabajadores que hayan cumplido 10, 15, 20, 25, 30 años de trabajo en la Institución, respectivamente.

La escogencia de los candidatos a otorgar los incentivos no pecuniarios se llevará a cabo a través de la Comisión de Personal mediante un procedimiento de análisis de las hojas de vida de cada funcionario.

2.2. Incentivos pecuniarios : Estos incentivos estarán constituidos por reconocimientos económicos en la cuantía definida por la Comisión de Personal, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal, que se asignarán a los mejores equipos de trabajos.

Mecanismos para otorgar incentivos a los equipos de trabajo:

- Convocar las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales a desarrollar por equipos de trabajo durante la vigencia 2.015.
- Establecer, para el año siguiente 2.016, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos en el año 2.015

Requisitos para los trabajos que se postulen a la concesión de incentivos:

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

Reglas para conceder incentivos a los equipos de trabajo:

- Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
- Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en este plan; el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y calificación .
- Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito con base en las evaluaciones obtenidas.
- El Gerente de la Empresa asignará, de acuerdo con el concepto del equipo evaluador, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios.
- A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y el tercer lugar se les asignaran incentivos no pecuniarios.

Requisitos para participar de los incentivos laborales

- Acreditar un tiempo de servicio continuo en la Empresa no inferior a un año (1).
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de la postulación o durante el proceso de selección.

- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación de desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de la postulación.

3. PLAN DE ACCION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DEL MUNICIPIO DE CONCORDIA - ANTIOQUIA AÑO 2.015

3.1. AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

QUÉ	QUIÉN	CUÁNDO	DONDE	POR QUÉ	CÓMO	VALOR
Programa tardes de Hobbies	Caja de Compensación Familiar COMFENALCO en asocio con la Comisión de Personal	15/06/2015	Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios	Para propiciar espacios donde el empleado pueda aprovechar el tiempo libre de manera productiva.	1. Se concreta con la Caja de Compensación la fecha y los materiales necesarios. 2. Se realiza la convocatoria e inscripción de los interesados en temas como loncheras, pasa bocas, ensaladas ó moños y empaques 3. Se lleva a cabo un taller para un máximo de 25 personas, de duración 4 horas.	\$328.000,00
Festejar con el personal de la Institución fechas especiales	Comisión de Personal	08/07/2015 16/12/2015	Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios	Motivación para los empleados de la Institución.	1.Realizar un listado de cumpleaños DEL PRIMER SEMESTRE 2.Ofrecer refrigerios 3.Compras detalles.	\$1.000.000,00 Se reparten para cada actividad

Celebración Navideña para empleados y su familia	Comisión de Personal	Diciembre 23/2015	Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios	Celebrar la navidad con nuestros compañeros, y con nuestra familia y hacer entrega de aguinaldos.	1.realizar listado de persona que harán parte de la integración 2. compra de aguinaldos 3.empaque de aguinaldos 4. organización de salón 5.almuerzo adultos 6.almuerzo niños	\$3.072.000,00
--	----------------------	-------------------	---	---	---	----------------

3.2. AREA DE CALIDAD DE VIDA

QUÉ	QUIÉN	CUÁNDO	DONDE	POR QUÉ	CÓMO	VALOR
Medición del riesgo Psicosocial	Administradora Riesgos Laborales COLMENA - Comisión de Personal	08/07/2015	Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios	Necesitamos acompañamiento grupal para hacer una valoración de riesgos psicosociales	1. Se convoca todo el personal para reunión 2. La ARL Colmena socializa, explica y aplica una encuesta. 3. Esta actividad se llevará a cabo un día Miércoles y se ofrecerá un refrigerio a todos los asistentes 4. La ARL COLMENA se encarga de la aplicación de la encuesta según batería del Ministerio de Trabajo, tabulación y entrega de diagnostico a la E.S.E.	\$0,00

Asesoría y capacitación en Acoso Laboral	Administradora Riesgos Laborales COLMENA - Comisión de Personal Comité de Convivencia Laboral	26/08/2015	Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios	De conformidad con la Resolución 2646 de 2.008 se hace necesario monitorear toda conducta, persistente y demostrable de acoso laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se realizará convocatoria a todos los empleados de la empresa, especialmente a los integrantes de la comisión de personal y el comité de convivencia laboral. 2. Se realizarán actividades pedagógicas por parte del psicólogo de la ARL COLMENA. 3. Se premiarán los grupos de trabajo más participativos. 4. Se ofrecerá refrigerio 	\$200.000,00
Capacitación en control y manejo del estrés	Comisión de Personal - Administradora de Riesgos Laborales	26/08/2015	Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios	Implementación de programas que se ocupen de la solución de problemas y mejoramiento de las condiciones de vida laboral de nuestros empleados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se realiza convocatoria a todos los empleados de la empresa. 2. Se dictará charla acerca del control y manejo del estrés, por parte de profesionales de la ARL COLMENA. 3. Se ofrecerá refrigerio 	\$200.000,00

**4. PLAN DE ACCION DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS LABORALES
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS
DEL MUNICIPIO DE CONCORDIA - ANTIOQUIA AÑO 2.015**

4.1 INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

QUÉ	QUIÉN	CUÁNDO	DONDE	POR QUÉ	CÓMO	VALOR
Reconocimiento al empleado con la calificación de servicios, mas alta, de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción.	Comisión de Personal	23/12/2015	Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios	Para reconocer y estimular los funcionarios por su desempeño productivo en niveles de excelencia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. La Comisión de personal realizará un análisis de la calificación de servicios de los empleados inscritos en el escalafón de carrera de cada nivel jerárquico y de los acuerdos de gestión suscritos con los gerentes públicos. 2. El nivel de excelencia de los empleados inscritos en el escalafón de carrera se establecerá con base en la calificación definitiva que va hasta el 31 de Enero del año 2.015. 3. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y 	\$,00

					<p>remoción se realizará según los resultados obtenidos a 31 de Diciembre de 2.014.</p> <p>4. Se expedirá un acto administrativo, a través del cual el Sr. Gerente exalta la labor de un funcionario y concede tres días de descanso remunerado.</p> <p>5. En reunión de Personal se hace entrega del reconocimiento</p>	
Reconocimiento al empleado que cumpla 20,25,30 o más años de servicio en la institución	Comisión de Personal	23/12/2015	Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios	Como un reconocimiento público a la labor meritoria	<p>1. Se busca en las hojas de vida las personas que del 01 al 31 de Diciembre de 2.015 cumplen 20,25 o 30 años de servicio a la institución.</p> <p>2. Se expedirá acto administrativo a través del cual se hace un reconocimiento a la labor meritoria.</p> <p>3. En reunión de personal se hace entrega de este reconocimiento.</p>	\$,00
Reconocimiento al empleado que cumpla 10,15 años de servicio en la institución	Comisión de Personal	23/12/2015	Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios	Como un reconocimiento público a la labor meritoria	<p>1. Se busca en las hojas de vida las personas que del 01 al 31 de Diciembre de 2.015 cumplen 10,15 años de servicio a la institución.</p>	\$,00

					2. Se expedirá acto administrativo a través del cual se hace un reconocimiento a la labor meritoria. 3. En reunión de personal se hace entrega de este reconocimiento	
Reconocimiento al Gerente de la Empresa por la labor desempeñada	Comisión de Personal	21/10/2015	Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios	Felicitar al Dr. Santiago Caicedo Restrepo por su gestión y desempeño como Gerente de la Empresa Social del Estado	En reunión del personal programada para el día 21/10/2015 entregar una placa de felicitaciones y agradecimiento	\$200.000,00

4.2. INCENTIVOS PECUNIARIOS

QUÉ	QUIÉN	CUÁNDO	DONDE	POR QUÉ	CÓMO	VALOR
Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que conformen grupos de trabajo y presenten un proyecto institucional acorde a las	Comisión de Personal	1. Socialización 15/04/2015 2. Inscripción grupos de trabajo 29/05/2015 3. Inscripción proyecto. 30/06/2015 4. Sustentación del proyecto	Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios	Para reconocer y otorgar incentivos pecuniarios a los equipos de trabajo	1. La Comisión de personal, realizara sensibilización e incentivará en reunión de personal, por medio de cartelera y pagina web, a los empleados de la empresa para que conformen grupos de trabajo e inscriban	\$,00

necesidades y expectativas de la empresa		Enero 2.016			<p>proyectos que respondan a criterios de excelencia y muestren aportes significativos al servicio que ofrece la empresa.</p> <p>2. Los grupos de trabajo deben ser inscritos para verificación de requisitos por parte de la Comisión de Personal.</p> <p>3. Los grupos de trabajo que cumplan requisitos deben inscribir el proyecto en Junio para empezar a desarrollarlo.</p> <p>4. En Enero de 2.016 se nombrará una comisión evaluadora, para que cada grupo de trabajo sustente su proyecto.</p>	
--	--	-------------	--	--	---	--

5. SOCIALIZACION

Se entiende por bienestar al conjunto de factores que una persona necesita para gozar de **buena calidad de vida**. Estos factores llevan al sujeto a gozar de una existencia tranquila y en un estado de satisfacción; por tal motivo este plan está diseñado y dirigido para los empleados de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del Municipio de Concordia - Antioquia y tiene como método de divulgación acciones colectivas dirigidas a los grupos de empleados que cada integrante de la Comisión de Personal representa. Además como estrategia de divulgación exhaustiva, en cada reunión de personal programada para este año, la Comisión solicitará un espacio para que todos los empleados de la empresa conozca y participe activamente de las actividades programadas en este plan de acción . Es de precisar, que cada representante de los diferentes grupos de trabajo en la Comisión de Personal está motivado y desea lograr la participación activa de todos como una familia. Sumado a esto dentro del plan de Inducción a los nuevos empleados de la empresa, la Subgerencia Administrativa incluirá este tema dentro de la ruta de inducción.

6. EVALUACIÓN DEL PLAN

6.1. FICHAS TÉCNICAS DE INDICADORES

NOMBRE INDICADOR:	DEL	INDICE DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS LABORALES					
CÓDIGO INDICADOR:	DEL	IN – PBSIL - 01					
DOMINIO O ATRIBUTO DE CALIDAD:	Cumplimiento						
OBJETIVO:	Conocer la proporción de actividades realizadas según el plan de acción del Plan de Bienestar Social e Incentivos laborales durante un periodo determinado en relación con la cantidad de actividades programadas.						
DEFINICIÓN OPERACIONAL: (Fórmula para el Cálculo)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #e0e0e0; width: 30%;"><i>Numerador:</i></td> <td>Número de actividades realizadas.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #e0e0e0;"><i>Denominador:</i></td> <td>Número de actividades programadas</td> </tr> </table>			<i>Numerador:</i>	Número de actividades realizadas.	<i>Denominador:</i>	Número de actividades programadas
<i>Numerador:</i>	Número de actividades realizadas.						
<i>Denominador:</i>	Número de actividades programadas						
FACTOR:	100						

UNIDAD DE MEDICIÓN:	Actividades											
FUENTE DE LA INFORMACIÓN:	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>ORIGEN DE LA INFORMACIÓN</th> <th>FUENTE PRIMARIA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Numerador:</td> <td>Comisión de personal</td> <td>Plan de acción del Plan de Bienestar Social e Incentivos Laborales</td> </tr> <tr> <td>Denominador:</td> <td>Comisión de personal</td> <td>Plan de acción del Plan de Bienestar Social e Incentivos Laborales</td> </tr> </tbody> </table>				ORIGEN DE LA INFORMACIÓN	FUENTE PRIMARIA	Numerador:	Comisión de personal	Plan de acción del Plan de Bienestar Social e Incentivos Laborales	Denominador:	Comisión de personal	Plan de acción del Plan de Bienestar Social e Incentivos Laborales
	ORIGEN DE LA INFORMACIÓN	FUENTE PRIMARIA										
Numerador:	Comisión de personal	Plan de acción del Plan de Bienestar Social e Incentivos Laborales										
Denominador:	Comisión de personal	Plan de acción del Plan de Bienestar Social e Incentivos Laborales										
META:	100%											
UMBRAL DE DESEMPEÑO:	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Óptimo:</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Aceptable:</td> <td>75 - 80%</td> </tr> <tr> <td>No aceptable:</td> <td>Menos del 75%</td> </tr> </tbody> </table>			Óptimo:	100%	Aceptable:	75 - 80%	No aceptable:	Menos del 75%			
Óptimo:	100%											
Aceptable:	75 - 80%											
No aceptable:	Menos del 75%											

PERIODICIDAD:	<i>De generación:</i>	Semestral
	<i>De evaluación:</i>	Semestral
	<i>De remisión:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Comité Directivo cada año
RESPONSABLE:	Comisión de Personal	

PREPARADO POR: Grupo Primario de Calidad.	APROBADO POR: Gerente Empresa Social del Estado.	FIRMA:
VERSIÓN: 2010-01.		FECHA: Febrero 8 de 2.010.

NOMBRE DEL INDICADOR:	INDICE DE PARTICIPACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS EN LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS LABORALES				
CÓDIGO DEL INDICADOR:	IN – PBSIL - 02				
DOMINIO O ATRIBUTO DE CALIDAD:	Participación				
OBJETIVO:	Conocer la proporción de los funcionarios que participan en las actividades programadas en el plan de acción del Plan de Bienestar Social e Incentivos laborales durante un periodo determinado, en relación con el total de funcionarios de la planta de cargos				
DEFINICIÓN OPERACIONAL: (Fórmula para el Cálculo)	<table border="1"> <tr> <td><i>Numerador:</i></td> <td>Número de funcionarios que participan en las actividades</td> </tr> <tr> <td><i>Denominador:</i></td> <td>Número de funcionarios de la empresa</td> </tr> </table>	<i>Numerador:</i>	Número de funcionarios que participan en las actividades	<i>Denominador:</i>	Número de funcionarios de la empresa
<i>Numerador:</i>	Número de funcionarios que participan en las actividades				
<i>Denominador:</i>	Número de funcionarios de la empresa				
FACTOR:	100				
UNIDAD DE MEDICIÓN:	Funcionarios / Actividades				

FUENTE DE LA INFORMACIÓN:	ORIGEN DE LA INFORMACIÓN	FUENTE PRIMARIA	
	Numerador:	Comisión de personal	Listado de asistentes
	Denominador:	Comisión de personal	Plan de cargos
META:	100%		
UMBRAL DE DESEMPEÑO:	Óptimo:	100%	
	Aceptable:	75 - 80%	
	No aceptable:	Menos del 75%	

PERIODICIDAD:	De generación:	Semestral
	De evaluación:	Semestral
	De remisión:	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo cada año
RESPONSABLE:	Comisión de Personal	

PREPARADO POR: Grupo Primario de Calidad.	APROBADO POR: Gerente Empresa Social del Estado.	FIRMA:
VERSIÓN: 2010-01.		FECHA: Febrero 8 de 2.010.

NOMBRE INDICADOR:	DEL	RECURSOS EJECUTADOS EN EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS LABORALES
CÓDIGO INDICADOR:	DEL	IN – PBSIL - 02
DOMINIO O ATRIBUTO DE CALIDAD:		Eficacia
OBJETIVO:		Conocer la cantidad de recursos utilizados durante un año, en la ejecución del plan de Bienestar Social e Incentivos Laborales

DEFINICIÓN OPERACIONAL: (Fórmula para el Cálculo)	Numerador:	Recursos realmente ejecutados durante un año	
	Denominador:	Recursos presupuestados para este mismo periodo	
FACTOR:	100		
UNIDAD DE MEDICIÓN:	Recursos económicos		
FUENTE DE LA INFORMACIÓN:		ORIGEN DE LA INFORMACIÓN	FUENTE PRIMARIA
	Numerador:	Subgerente Administrativa	Ejecución presupuestal
	Denominador:	Comisión de Personal / Subgerencia Administrativa	Plan de Acción del Plan de Bienestar Social / Ejecución Presupuestal
META:	100%		

UMBRAL DESEMPEÑO:	DE	Óptimo:	100%
		Aceptable:	75 - 80%
		No aceptable:	Menos del 75%

PERIODICIDAD:	De generación:	Anual
	De evaluación:	Anual
	De remisión:	<ul style="list-style-type: none"> • Comité Directivo cada año
RESPONSABLE:	Comisión de Personal / Subgerencia Administrativa	

PREPARADO POR: Grupo Primario de Calidad.	APROBADO POR: Gerente Empresa Social del Estado.	FIRMA:
VERSIÓN: 2010-01.		FECHA: Febrero 8 de 2.010.