



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

HOSPITAL  
DEPARTAMENTAL DE  
GRANADA E.S.E.



2024

GRANADA, META

ENERO DE 2024



**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

**HDG-TH-PP**

**Versión 9**



**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS  
2024**

**HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE GRANADA E.S.E.  
GRANADA, META.**

**GRANADA, ENERO DE 2024**

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>HDG-TH-PP</b>	
		<b>Versión 9</b>	

## INTRODUCCION

En la evolucion se ha demostrado con diversos estudios que el hombre siempre ha tenido una relacion permanente con el medio que habita, este genera cambios en su naturaleza, he incide de forma particular sobre el y su comportamiento, por tal motivo el programa de bienestar institucional, social e incentivos laborales tiene como finalidad disminuir el estrés, mejorar el entorno laboral, el clima organizacional respondiendo asi a las necesidades y expectativas de sus empleados, mediante estrategias expuestas por la gerente, la Subgerente Administrativa y Financiera del Hospital Departamental de Granada E.S.E., buscando mejorar la eficiencia, la eficacia y el desempeño laboral mediante actividades programadas buscando desarrollar, fortalecer y fomentar el compromiso de sus trabajadores por la institucion, viendose reflejado en la calidad de la prestacion de los servicios, dando cumplimiento a la vision, la mision y el plan estrategico de la institucion.

### **Medidas con ocasión de la pandemia mundial por el Covid-19**

El Plan de Bienestar e incentivos está enfocado a fortalecer el talento humano en las condiciones inéditas laborales y personales, derivadas de las contención de la pandemia generada por el Covid 19, buscando construir la nueva normalidad, continuando dos premisas, la primera, consistente, ahora más que nunca, en resaltar al talento humano como el recurso más importante para el Hospital y la segunda, en generar estrategias que permitan empoderar, al personal brindándole herramientas que le faciliten establecer un regreso gradual a la nueva normalidad, debemos continuar cuidando el bienestar y la salud física y mental de todos los colaboradores, por lo tanto, es importante generar espacios que permitan adecuar en la medida de lo posible, los planes de bienestar a la nueva realidad ocasionada por el COVID 19 y sus variantes.”

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>HDG-TH-PP</b>	
		<b>Versión 9</b>	

## OBJETIVOS

- Crear incentivos laborales para los empleados del Hospital Departamental de Granada E.S.E., que motive un mejor desempeño y compromiso hacia la institución como elemento de la mejora continua durante el año 2024.
- Mejorar el ambiente laboral de los trabajadores del Hospital Departamental de Granada E.S.E. en el 2024.
- Reconocer y premiar el desempeño laboral en niveles de excelencia de los funcionarios del Hospital Departamental de Granada E.S.E.
- Promocionar espacios de sano esparcimiento y promoción de la actividad física dentro de la institución.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>HDG-TH-PP</b>	
		<b>Versión 9</b>	

## **BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL**

El plan de bienestar social estará integrado por todos los funcionarios que se encuentren legalmente vinculados a la planta de cargos del Hospital Departamental de Granada E.S.E.

## **INTEGRANTES DEL COMITE DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

El comité está integrado por:

- Un (1) representante del empleador (gerente)
- Un (1) representante de los empleados vinculados a la planta de personal.
- Talento Humano.

## **FUNCIONES DEL COMITE BIENESTAR E INCENTIVOS**

- Administrar los recursos financieros y ejecutar los programas de incentivos y bienestar social para el año vigente.
- Priorizar la inversión en concordancia con las necesidades básicas y demanda de los funcionarios.
- Reunirse cada 3 meses, y de manera extraordinaria de ser necesario de acuerdo a una eventualidad.
- Elaborar las actas de cada reunión tanto periódicas como extraordinarias y dar a conocer a los funcionarios del Hospital los temas tratados, cambios, proyectos y planes.
- Ejecutar las actividades, planes y proyectos plasmados en el presente plan anualmente.
- Seleccionar cada año el mejor empleado de carrera del Hospital y de cada uno de los niveles jerárquicos que lo conforman, el mejor empleado de libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo del Hospital.
- Gestionar convenios con entidades públicas y otros organismos para la ejecución de planes de incentivos.
- Establecer el sistema de calificación interno para medir el desempeño de los equipos de trabajo.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>HDG-TH-PP</b>	
		<b>Versión 9</b>	

## **CALIDAD DE VIDA LABORAL**

En esta 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 SON:**

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

## **Teletrabajo**

### **Definición**

El Teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

### **Objetivo**

Mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos que presentan enfermedades de alto costo y madres cabeza de familia que padecen de familiar en primer grado de consanguinidad con cuidado especial, mediante el Teletrabajo.

### **Marco Normativo**

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>HDG-TH-PP</b>	
		<b>Versión 9</b>	

- Ley 1221 de 2008 “Por el cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”
- Decreto 0884 de 2012 “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y de dictan otras disposiciones”
- Resolución 2886 de 2012 “Por la cual se definen las entidades que harán parte de la red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”

## **ACTIVIDADES - HÁBITOS SALUDABLES**

Fomentar estilos de vida saludables, de realización periódica de actividad física, consumo de frutas y verduras, dieta balanceada, prevención y control al consumo de tabaco y alcohol para la prevención de enfermedades crónicas no transmisibles.

- ✓ Semana de Bienestar y cultura organizacional.
- ✓ Torneo deportivo
- ✓ Carrera Atlética Recreativa
- ✓ Tips Hábitos saludables.

Todas las actividades están sujetas a cambios o modificaciones, algunas de forma virtual o presencial, ante alguna eventualidad.

## **ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN**

1. Celebración mensual de los cumpleaños de los colaboradores de la E.S.E., y fechas especiales.
2. Promover actividades de esparcimiento e integración del personal.
3. Realizar una actividad lúdica recreativa de integración de despedida de fin De año.

## **PLANETA SALUDABLE**

Sensibilizar en el cuidado y conservación del planeta a través de actividades que contribuyan en la disminución del efecto invernadero y aporten al equilibrio del ambiente.

### **Actividades**

- ✓ Semillero ambiental
- ✓ Protección al medio ambiente
- ✓ Medidas de ahorro de agua y energía

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>HDG-TH-PP</b>	
		<b>Versión 9</b>	

- ✓ Caminata ecológica

## **ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES**

De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998, “En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación”.

EN ESTA ÁREA SE INCORPORA:

### **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.

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 Profesionales, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad.

Es responsabilidad del Comité de Bienestar Social Laboral coordinar con las entidades anteriormente mencionadas los beneficios que pueden otorgarse a los funcionarios.

### **SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

La finalidad es proteger, 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 de Granada cuenta con un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, apoyado por la ARL (Positiva). Entre las responsabilidades del Hospital con los funcionarios están:

- Controlar el cumplimiento del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 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.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>HDG-TH-PP</b>	
		<b>Versión 9</b>	

- Mantener actualizadas las estadísticas de accidente de trabajo.

Además el Hospital Departamental de Granada E.S.E. cuenta con el Comité Paritario seguridad y Salud en el trabajo el cual tiene las siguientes responsabilidades:

- Vigilar el cumplimiento del programa seguridad y salud en el trabajo.
- Promover y divulgar actividades de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Colaborar con el análisis del accidente 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.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>HDG-TH-PP</b>	
		<b>Versión 9</b>	

## PROGRAMAS DE RECREACIÓN

Se tendrá un enfoque a actividades artísticas, ecológicas, 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.

### ACTIVIDADES

**Integración.** Se realizara una actividad de integración para todos los funcionarios en el mes de: (Diciembre). La integración contribuirá a fortalecer los lazos de los equipos de trabajo, el compañerismo, permitiendo que exista unidad, confianza y mejorar la convivencia.

**Navidad y Novenas.** Se organizara el pesebre en las instalaciones del Hospital y se decoraran con adornos navideños. A partir del 16 de diciembre se dará inicio a las novenas, cada día estará a cargo de un equipo de trabajo, el cual será responsable de convocar a todos los funcionarios a la novena y de brindar el refrigerio. Es responsabilidad del Comité de Bienestar Social Laboral distribuir los días con los respectivos equipos de trabajo.

**ACTIVIDAD LUDICA DEPORTIVA:** Realizar un campeonato de una actividad deportiva, donde cada servicio deberá participar con un equipo el cual llevara el nombre de uno de las selecciones Mundiales. La actividad deportiva se podrá realizar dentro o fuera de las instalaciones de la entidad.

### FONDOS PARA VIVIENDA

Se tendrá en cuenta los subsidios de vivienda de acuerdo a lo estipulado a la normatividad de COFREM (Nuestra Caja de Compensación Familiar). Se les indicara a los trabajadores los beneficios que presenta la caja de compensación.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>HDG-TH-PP</b>	
		<b>Versión 9</b>	

## INCENTIVOS Y ESTIMULOS

### PROPOSITOS

Mejorar el desempeño de los funcionarios de la E.S.E. Hospital Departamental de Granada E.S.E., 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 será escogido de manera Individual y por Equipos. Los ítems que han de ser utilizados para determinar y medir el grado de ejecución y efectividad de los diferentes trabajos en Equipos serán:

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

### DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROGRAMA

Bajo la dirección de la Gerencia en las rondas de calidad y rondas administrativas se escogerá un candidato por cada uno de los operadores externos, contratistas y personal de planta del Hospital Departamental De Granada E.S.E.

Para la postulación al premio del “*HEROE DEL MES*” se hará a más tardar el día 25 de cada mes, se deberán publicar los nombres de los candidatos, para conocimiento del personal en general, y. el día 28 de cada mes el jurado se reunirá en el área de Gerencia donde votaran y elegirán los dos ganadores, se emitirá un comunicado por parte de gerencia dando a conocer los nombre de los ganadores. Para la premiación se realizara en un lugar amplio para contar con la participación y audiencia de los demás colaboradores, será en un día hábil en fecha 30 de cada mes o aproximada dependiendo si el día cae en fin de semana o días festivos.

Los colaboradores seleccionados como ganadores tendrán los siguientes incentivos:

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>HDG-TH-PP</b>	
		<b>Versión 9</b>	

- ✓ Bono
- ✓ Certificación honorífica como ganador (diploma)

### **DECALOGO HEROE DEL MES**

1. Presentación personal: uniforme integro, buena higiene.
2. Saluda cordialmente de manera acogedora, Sonríe, mira a los ojos, es amable y compasivo y evita enojarse aunque la situaciones sean desfavorables
3. Es puntual en el ingreso a turno, promueve el programa de seguridad del paciente y trabaja basado en él, reportando eventos adversos, incidentes, conociendo los riesgos a los que está expuesto.
4. Realiza buena entrega de turno, participa, promueve el buen trato y humanización con los usuarios y compañeros.
5. Da ejemplo en la clasificación de los residuos y ahorro del consumo de energía y promueve que los demás lo realicen.
6. Sugiere mejoras en el servicio asignado, busca ser parte de la solución y NO del problema.
7. Participa en las capacitaciones y/o reuniones que la organización convoca.
8. Respeta a sus compañeros, jefes, demás personal que labora en el hospital, al igual que todas las personas que ingresan al HDG sin importar si es paciente o familia.
9. Tiene sentido de pertenencia con la institución.
10. Apoya integralmente al servicio en el que se encuentra y en el momento de una auditoría interna o externa, ronda de seguridad del paciente, inspección de calidad y demás actividades institucionales para que el resultado sea lo mejor posible.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>HDG-TH-PP</b>	
		<b>Versión 9</b>	

## INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

El nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral del período anual y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la medición del logro en los objetivos previstos, de la calidad del servicio al cliente, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

### LISTADO DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

1. Reconocimientos públicos a la labor meritoria.
2. Mención Honorífica, con cargo a hoja de vida y un día de permiso Remunerado.
3. Programas de turismo social

Se asignaran los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para los mejores empleados, de acuerdo con los criterios, requisitos, procedimientos de la organización.

### Anexo

### CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>		
VERSION	FECHA	DESCRIPCION DE LA MODIFICACION
Versión 1	05/02/2016	Nuevo
Versión 2	09/02/2017	Cambios del cronograma de actividades
Versión 3	22/01/2018	Cambios del cronograma de actividades y logos
Versión 4	18/02/2019	Actualizacion del gerente y cronograma de actividades
Versión 5	23/01/2020	Implementacion heroes del mes, cronograma de activades
Versión 6	08/01/2021	Modificación de las activades por la pandemia del covid-19
Versión 7	05/01/2022	Se consolidan las activades del plan y restricciones por la pandemia del covid-19
Version 8	12/01/2023	Cambios del cronograma de actividades
Version 9	18/01/2024	Cambios en las medidas adoptadas con ocasion de la pandemia por COVID-19 y sus variantes, actualización del cronograma de actividades y programacion de actividades año 2024.



**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

**HDG-TH-PP**

**Versión 9**

