

HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.




HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



Enero - 2025

<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div></div>	<div>GERENCIA</div>	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	Página 2 de 31	

INTRODUCCIÓN


La Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, es una entidad pública que tiene como misión “Prestamos servicios de atención primaria en salud con enfoque integral, orientado a la seguridad del paciente, la atención humanizada y la satisfacción de los usuarios y sus familias. Contamos con tecnología avanzada en cada uno de nuestros procesos, con talento humano idóneo, altamente calificado, autónomo, responsable, estratégico, competitivo y motivado a brindar un servicio con calidad.”, misión esta que se logra en el evento de contar con un talento humano integral, comprometido, innovador y competente.

Nuestra entidad muestra que es dinámica y flexible, en permanente transformación debido a su complejidad y el tiempo de vigencia dela misma, por este motivo es necesario que el programa de bienestar este orientado hacia una estrategia del cambio, entendiendo el mismo como la capacidad de adaptación frente a diferentes transformaciones.

Con base en lo anterior el programa de bienestar estipulado para el año 2025 busca establecer un Hospital motivado al cambio, a la innovación, a la capacidad de ajustarse a todos los escenarios que se plantean dentro del enfrentamiento de la situaciones que puedan genere en todos los funcionarios y trabajadores el reconocimiento de la importancia y necesidad de los diferentes procesos de transformación que se pueden presentar a lo largo del ciclo de vida del ser humano en las diferentes esferas como lo sonel área laboral, social y familiar.

Por lo que el programa de bienestar pretende, mediante diferentes estrategias promover un adecuado equilibrio emocional frente a los diferentes escenarios generando así un incremento en la resiliencia de los servidores, obteniendo como resultado una adecuada calidad de vida en los mismos.

Como insumo para la elaboración del programa de bienestar social 2025 se tuvo en cuenta la encuesta de clima laboral, aplicada a todos los funcionarios para el año 2024 y la encuesta de necesidades para la vigencia 2025, dado que las mismas necesidades se mantienen. Dentro del cual seevaluaron las variables de

<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div><div>NIT. 824.000.785-2</div></div>	<div>GERENCIA</div>	<div>Código</div>	<div>GER-200-PL-001</div>
		<div>Versión</div>	<div>01</div>
		<div>Descripción</div>	<div>Plan</div>
		<div>Fecha</div>	<div>02-01-2025</div>
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	<div>Página 3 de 31</div>	


orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional, medio ambiente físico, de acuerdo con los parámetros establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Además, la evaluación del desarrollo de las actividades de bienestar del año 2025.

Este documento describe cada uno de los subprogramas a establecerse para llevar a cabo el plan de bienestar del año 2025, teniendo en cuenta que las actividades descritas deben corresponder con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y abarcar el mayor número de funcionarios posibles, en consonancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Con estas estrategias se pretende hacer intervenciones que incidan positivamente y contribuyan no solo a disipar conflictos, sino también a generar una cultura organizacional en la que prevalezca las relaciones armoniosas, un ambiente de respeto, colaboración, productividad y humanización del servicio, en suma, buscando la ruta de la felicidad, en el proceso de creación de valor.

Para la vigencia 2025, se alineará el programa de bienestar social e incentivos con el de seguridad y salud en trabajo; con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales y de esta manera definir las actividades que los impacten desde cada programa. Dichos ejes son consecuentes a los establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social 2025, de la Dirección de Empleo Público de la entidad, bajo la premisa “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”; a saber:

1. Equilibrio psicosocial.
2. Salud mental.
3. Convivencia social.
4. Alianzas interinstitucionales.
5. Transformación digital (eje transversal al programa).

<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div></div>	<div>GERENCIA</div>	<div>Código</div>	<div>GER-200-PL-001</div>
		<div>Versión</div>	<div>01</div>
		<div>Descripción</div>	<div>Plan</div>
		<div>Fecha</div>	<div>02-01-2025</div>
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	<div>Página 4 de 31</div>	


Siempre en línea con las normas que reglamentan el Sistema de Estímulos para los funcionarios del Estado, la Constitución Política de Colombia, el Decreto - Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que lo modifiquen, con el firme propósito de renovar los lineamientos de perfeccionamiento del potencial humano, su incidencia en el desarrollo sostenible de la Empresa Social del Estado Hospital Local y su efecto en la competitividad como fuente de conocimientos en el ámbito de lo público.

Todo lo anterior se encontrará en el presente programa, en esta versión número tres, que refleja actualización respecto a la realidad que vive esta entidad hospitalaria.

MARCO NORMATIVO.


El Programa de Bienestar Social se encuentra enmarcado por la normatividad que rige a las entidades estatales y que se encuentran orientadas por criterios técnicos que garantizan la consecución de los objetivos del estadocolombiano.

- ✓ **Constitución Política de Colombia. (art. 209)** Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.
- ✓ **Decreto 1740 de 1990.** Celebración Día del Abuelo. Elaboración de programas especiales para exaltar los méritos y las calidades de las personas que tengan diez (10) años menos que "la esperanza de vida al nacer", calculada para ese año por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE.
- ✓ **Ley 100 de 1993** "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones". Marco legal para apoyar las actividades de bienestar.
- ✓ **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". En su capítulo II, Artículo 19 define "Las Entidades Públicas que se rigen por


<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div></div>	<div>GERENCIA</div>	<div>Código</div>	<div>GER-200-PL-001</div>
		<div>Versión</div>	<div>01</div>
		<div>Descripción</div>	<div>Plan</div>
		<div>Fecha</div>	<div>02-01-2025</div>
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	<div>Página 5 de 31</div>	

las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos”.


- ✓ **Ley 581 de 2000.** Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad
- ✓ **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.”, en el capítulo I, parágrafo del artículo 36 establece que las entidades “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”.
- ✓ **Guía de Intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral y el Cambio Organizacional – DAFP 2005.** Genera lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se pueda lograr un cambio de valores, actitudes, hábitos de trabajo que promueven un mejor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado.
- ✓ **Ley 1010 de 2006.** Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.
- ✓ **Ley 1221 de 2008- Decreto Reglamentario 884 de 2012.** Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable.
- ✓ **Decreto 2771 de 2008.** Prevención del Sedentarismo, telemedicina, tele orientación psicológica.

<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div></div>	<div>GERENCIA</div>	<div>Código</div>	<div>GER-200-PL-001</div>
		<div>Versión</div>	<div>01</div>
		<div>Descripción</div>	<div>Plan</div>
		<div>Fecha</div>	<div>02-01-2025</div>
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	<div>Página 6 de 31</div>	

- ✓ **Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección social** “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”
- ✓ **Ley 1581 de 2012.** Decreto 1377 de 2013. Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar.
- ✓ **Sistema de estímulos orientaciones metodológicas – DAFP 2012.** Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.
- ✓ **Decreto 2865 de 2013. (art. 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015).** Día Nacional del Servidor Público.
- ✓ **Ley 616 de 2013. Documento Conpes 3992 de 2020.** Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.
- ✓ **Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Título 10 “Sistema de Estímulos”
- ✓ **Decreto 2362 de 2015 (artículo 2.2.9.4.1 del Decreto 1072 de 2015)** Celebración del día del Trabajo Decente.
- ✓ **Circular DAFP No. 100-08-2015 y No. 100-08-2013.** Horarios flexibles para servidores públicos.
- ✓ **Circular DAFP No. 100-13-2015.** Programas de Bienestar Social.
- ✓ **Ley 1811 de 2016.** Por la cual se otorga incentivo para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional.


<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div></div>	<div>GERENCIA</div>	<div>Código</div>	<div>GER-200-PL-001</div>
		<div>Versión</div>	<div>01</div>
		<div>Descripción</div>	<div>Plan</div>
		<div>Fecha</div>	<div>02-01-2025</div>
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	<div>Página 7 de 31</div>	

- ✓ **Ley 1857 de julio 26/2017.** Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- ✓ **Decreto 894 de 2017.** Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- ✓ **Ley 1823 de 2017.** Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas.
- ✓ **Circular DAFP Externo No. 11 y No.12 de 2017.** Cumplimiento Acuerdo Colectivo.
- ✓ **Circular Externa DAFP- Min Transporte. No. 11 de 2017.** Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.
- ✓ **Decreto 51 de enero 16/2018.** Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
- ✓ **CONPES 3918 de 2018.** Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia.
- ✓ **Guía de estímulos de los servidores públicos - Versión 1 - septiembre de 2018.** El cual brinda los lineamientos impartidos por Función Pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- ✓ **Presidencia de la República (2018 – 2022).** Plan Nacional de Desarrollo 2018. 2020 agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS. (2018).
- ✓ **Ley 1952 de 2019.** Por medio de la cual se expide el Código General

<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div></div>	<div>GERENCIA</div>	<div>Código</div>	<div>GER-200-PL-001</div>
		<div>Versión</div>	<div>01</div>
		<div>Descripción</div>	<div>Plan</div>
		<div>Fecha</div>	<div>02-01-2025</div>
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	<div>Página 8 de 31</div>	

Disciplinario.

- ✓ **Ley 1978 de 2019.** por la cual se moderniza el sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones y se distribuyen competencias.
- ✓ **Manual operativo sistema de gestión modelo integrado de planeación y gestión – MIPG (2019).** El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.
- ✓ **Decreto Ley 491 de 2020 Emergencia Sanitaria.** Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica.
- ✓ **Directiva Presidencial No. 02 de 2020.** Medidas para atender la contingencia por Covid-19, a partir uso de las tecnologías la información y las telecomunicaciones – TIC.
- ✓ **Directiva Presidencial No. 03 de 2020.** Aislamiento inteligente y productivo - trabajo en casa servidores públicos y contratistas de prestación de servicios y apoya la gestión.
- ✓ **Programa Nacional De Bienestar 2020-2022 (2020).** Servidores Saludables, Entidades Sostenibles.

<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div></div>	<div>GERENCIA</div>	<div>Código</div>	<div>GER-200-PL-001</div>
		<div>Versión</div>	<div>01</div>
		<div>Descripción</div>	<div>Plan</div>
		<div>Fecha</div>	<div>02-01-2025</div>
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	<div>Página 9 de 31</div>	

OBJETIVOS

Objetivo General


Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Empresa Social del Estado y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

Objetivos estratégicos

Los objetivos estratégicos orientan las acciones propuestas para que los actores involucrados adelanten las estrategias necesarias en el marco de la planeación y la gestión integral del talento humano:

Una vez enlazado el plan de Bienestar Social e Incentivos con el de Seguridad y Salud en el Trabajo, se busca implementar estrategias que contribuyan a la autorrealización de los servidores mediante el establecimiento de enlaces de integridad que propicien vitalidad, adecuada salud mental, y ambiente de trabajo seguro para estos.

Téngase en cuenta que este programa de Bienestar está basado en las disposiciones generales del Sistema de Estímulos para los empleados de la Empresa social del Estado Hospital Local de Aguachica, planteados en el Decreto Ley 1567 de 1998; el cual estará conformado por un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales, cuyo propósito será elevar los niveles de eficiencia, la satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica. De igual manera, se fundamenta en los siguientes principios axiológicos, que sustentan y justifican el sistema de estímulos, del mismo Decreto Ley.

<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div></div>	<div>GERENCIA</div>	<div>Código</div>	<div>GER-200-PL-001</div>
		<div>Versión</div>	<div>01</div>
		<div>Descripción</div>	<div>Plan</div>
		<div>Fecha</div>	<div>02-01-2025</div>
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	<div>Página 10 de 31</div>	

Teniendo en cuenta la interrelación del programa de bienestar e incentivo con el SG-SST, dentro de la estructuración del presente programa para esta vigencia, comprende las siguientes etapas:

- ❖ Evaluación y Diagnóstico: Evaluar la percepción del Programa de Bienestar Social e Incentivos; así como identificar las necesidades y oportunidades de mejora para la vigencia 2025.
- ❖ Diseño y formulación: Acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se formulará un bosquejo de actividades para el Programa de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2025.
- ❖ Seguimiento y Evaluación: Identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos, vigencia 2025.


Evaluación y Diagnóstico

Para identificar las necesidades de los servidores de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de Detección de Necesidades 2025 de la Dependencia de Talento Humano y la medición de Clima Organizacional 2025.

Acorde al análisis de los resultados obtenidos en estos dos insumos, se puede concluir que: Es necesario generar estrategias que permitan fortalecer el liderazgo y el bienestar emocional, a nivel de generar equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores.

Con el fin de tener una mayor participación de los servidores en las actividades, se puede establecer una franja u horario específico para la ejecución de las mismas, de tal manera que no interfiera totalmente en la jornada laboral.

Se debe fortalecer la difusión de las actividades con antelación por mail o chat, con el fin de que las personas conozcan los beneficios y actividades del programa.

<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div></div>	<div>GERENCIA</div>	<div>Código</div>	<div>GER-200-PL-001</div>
		<div>Versión</div>	<div>01</div>
		<div>Descripción</div>	<div>Plan</div>
		<div>Fecha</div>	<div>02-01-2025</div>
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	<div>Página 11 de 31</div>	

Difundir el alcance de las actividades, mediante fotos o notas, puede ser un motivante de participación para los servidores.

Acorde al análisis sociodemográfico de la población de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, es importante establecer actividades orientadas al esparcimiento de los servidores y sus familias; sin dejar de lado, actividades que puedan ser de interés para los servidores que son solteros y no tienen hijos, los cuales representan un porcentaje importante de la población, correspondiente al 31.8% aproximadamente.


Para la difusión de piezas comunicativas, los servidores manifiestan mayor interés en información relacionada con hábitos y estilo de vida saludables, seguido por programas de calidad de vida laboral y equilibrio mental y emocional, en mayores porcentajes, aspectos como familia y relaciones interpersonales, y seguido de juegos o desafíos, datos curiosos y fechas especiales a nivel nacional e internacional.

Respecto a los talleres y/o actividades de interés en materia de bienestar para los servidores, prevalecen aquellas enfocadas al fortalecimiento de competencias laborales, el desarrollo personal y emocional, talleres de actividad física donde se incluyen disciplinas como Zumba, Yoga, etc; y en un menor porcentaje, las actividades culturales relacionadas con cocina, manualidades, cine y torneos virtuales, que hacen referencia a los juegos de mesa.

Con relación a la intención de participación de los servidores en actividades de bienestar que incluyan a su grupo familiar, las más relevantes están relacionadas con salidas familiares y cine.

Respecto a lo que los servidores proponen en el plan de bienestar se encontró que se enfocan más en actividades deportivas, que se tengan en cuenta en las distintas actividades, actividades de estilo de vida saludable, enviar detalle a casa en fechas especiales, talleres de desarrollo personal, etc.

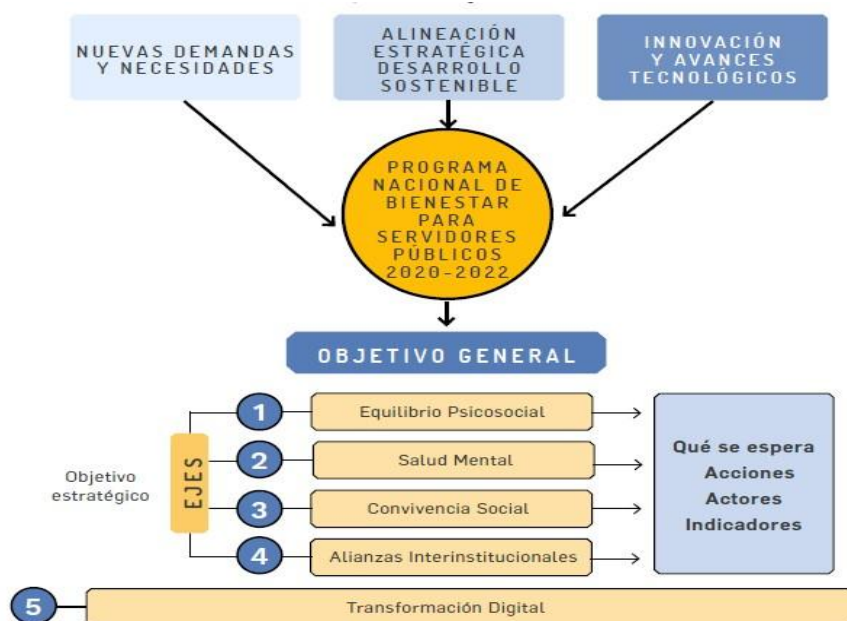
Que se ejecute el programa de bienestar social durante toda la vigencia y no se deje para el final.


<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div></div>	<div>GERENCIA</div>	<div>Código</div>	<div>GER-200-PL-001</div>
		<div>Versión</div>	<div>01</div>
		<div>Descripción</div>	<div>Plan</div>
		<div>Fecha</div>	<div>02-01-2025</div>
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	<div>Página 12 de 31</div>	

Diseño y formulación

El Programa de Bienestar Social, es un instrumento a través del cual se responde a la satisfacción de las necesidades del talento humano de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, por medio de estrategias que generan un impacto positivo en la atención integral del servidor y espacios que permitan una interrelación con la Entidad, entre compañeros de trabajo y entre los funcionarios y sus familias, contribuyendo al mejoramiento de su calidad de vida.

En consecuencia con el análisis de resultados arrojado en la Encuesta de Diagnóstico de Necesidades, se identificaron las necesidades de los funcionarios frente al desarrollo profesional, familiar y social; por lo tanto, con el fin de atender no solo estas recomendaciones que expresan lo que nuestros funcionarios sienten y piensan acerca del bienestar en la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, es importante señalar que a partir del *Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2022*, divulgado por la Función Pública, será posible articularlo con la agenda global y con los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo, por tanto su implementación será posible a través de cinco ejes estratégicos a través de los cuáles se deben desarrollar las actividades de Bienestar.



<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div></div>	<div>GERENCIA</div>	<div>Código</div>	<div>GER-200-PL-001</div>
		<div>Versión</div>	<div>01</div>
		<div>Descripción</div>	<div>Plan</div>
		<div>Fecha</div>	<div>02-01-2025</div>
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	<div>Página 13 de 31</div>	

Los ejes del programa representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, por lo cual este programa se enmarca los siguientes ejes:

1. Equilibrio Psicosocial
2. Salud Mental
3. Convivencia Social
4. Alianzas Institucionales
5. Transformación Digital (eje transversal)

EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL


Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estuvimos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

ODS: 3. Salud y Bienestar / 8. Trabajo decente y crecimiento económico.

FACTORES PSICOSOCIALES.

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

Las actividades que se realizarán en este componente son:

<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div><div>NIT. 824.000.785-2</div></div>	<div>GERENCIA</div>	<div>Código</div>	<div>GER-200-PL-001</div>
		<div>Versión</div>	<div>01</div>
		<div>Descripción</div>	<div>Plan</div>
		<div>Fecha</div>	<div>02-01-2025</div>
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	<div>Página 14 de 31</div>	

Deportivos y recreacionales

Dando cumplimiento al Decreto 1567 de 1998 en su artículo 23 y de acuerdo con los resultados obtenidos, las actividades que generan expectativa por parte de los funcionarios para el plan de bienestar de la vigencia 2025, se implementarán por medio de herramientas virtuales con el propósito de crear camaradería entre los servidores y que mantengan un buen estado de salud y ánimo.

Entre las actividades recreativas predomina el programa de acondicionamiento físico con la mayor favorabilidad, seguido de los torneos virtuales relámpago.


Actividades deportivas:

- Programa de acondicionamiento físico
- Juegos virtuales de la Función Pública
- Participación en carreras virtuales
- Torneo virtual relámpago (ajedrez, dominó, juegos de mesa)
- Actividades recreacional - vacacional:
 - ❖ Salida recreativa.
 - ❖ Apoyo escolar
 - ❖ Talleres para los servidores y sus familias – Encuentro
 - ❖ Triqui, triqui Halloween
 - ❖ Vacaciones recreativas
 - ❖ Feria navideña

Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales

Con el propósito de generar espacios de entretenimiento relacionados con eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales, se desarrollarán las siguientes actividades:

- Vivamos la Navidad
- Navidad con nuestros hijos

<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div><div>NIT. 824.000.785-2</div></div>	<div>GERENCIA</div>	<div>Código</div>	<div>GER-200-PL-001</div>
		<div>Versión</div>	<div>01</div>
		<div>Descripción</div>	<div>Plan</div>
		<div>Fecha</div>	<div>02-01-2025</div>
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	<div>Página 15 de 31</div>	

Capacitación en artes, artesanías y modalidades creativas

El propósito de esta actividad es desarrollar en los servidores públicos habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones que estimulen la creatividad.

Concurso los Servidores Públicos tienen talento

Incentivar la participación de los servidores públicos en la participación del concurso los *Servidores Públicos tienen talento*, con el fin de estimular la creatividad y los valores artísticos del talento humano al servicio del Estado.

Con el propósito de generar bienestar en los servidores públicos, este componente integra la concepción del bienestar espiritual, entendida esta como las creencias y valores que tienen las personas y lo que interiorizan en su vida personal; incluye no solo la libertad de culto sino programas de yoga y meditación, entre otros.


Así mismo, buscarán el trato igualitario de todos los servidores sin importar la religión o fe que profesen.

EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye a la generación de bienestar de los servidores públicos.

Jornada laboral especial para mujeres embarazadas.

En cumplimiento a los mandatos constitucionales, y con el propósito de cuidar a las servidoras durante el embarazo y después del parto, los jefes de las entidades podrán establecer horarios flexibles especiales para las servidoras

<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div><div>NIT. 824.000.785-2</div></div>	<div>GERENCIA</div>	<div>Código</div>	<div>GER-200-PL-001</div>
		<div>Versión</div>	<div>01</div>
		<div>Descripción</div>	<div>Plan</div>
		<div>Fecha</div>	<div>02-01-2025</div>
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	<div>Página 16 de 31</div>	

públicas en dicha condición, de manera que puedan dar por terminada su jornada laboral 30 minutos antes de lo habitual.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- Jornada especial embarazadas: Reducción de 30 minutos en la jornada

Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales

Con el propósito de acercar los servidores con sus familias, equilibrar las dimensiones de su vida, procurar que estén motivados y de esta manera contribuir al mejoramiento de su calidad de vida, la entidad realizará la promoción y difusión de estrategias de manejo del tiempo, teletrabajo, trabajo en casa. Se realizarán como mínimo dos campañas donde se informen las actividades para la utilización provechosa del tiempo libre.


CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral será atendida a través de programa que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Este componente hace parte también del denominado eje de equilibrio psicosocial y se enfoca en el reconocimiento de la función del servidor y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades.

Reconocimiento a Servidores Públicos según su profesión

La entidad reconocerá y enaltecerá el trabajo con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos.

- Reconocimiento a las profesiones en su día.

<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div></div>	<div>GERENCIA</div>	<div>Código</div>	<div>GER-200-PL-001</div>
		<div>Versión</div>	<div>01</div>
		<div>Descripción</div>	<div>Plan</div>
		<div>Fecha</div>	<div>02-01-2025</div>
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	<div>Página 17 de 31</div>	

Celebración del día del trabajo decente

Se adelantarán actividades de promoción, divulgación y capacitación sobre el trabajo decente, con el fin de reconocer y enaltecer la labor de los servidores y mejorar su calidadde la vida laboral.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- Charla acerca del trabajo decente


Acciones frente al cambio y desvinculación laboral asistida o readaptación por reformas organizacionales.

La Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, implementará acciones encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de la labor del servidor y realizará un acompañamiento en la sensibilización y capacitación de los funcionarios pre pensionados y a los que sean retirados del servicio por un proceso de reforma de la planta de personal de modo que puedan afrontar el desempleo de manerapositiva y se generen estrategias y apoyo en la búsqueda de nuevas alternativas.

Los Pre pensionados se prepararán y acompañarán en lo físico, psicológico, familiar, social,financiero para que asuman el retiro de la vida laboral preparados.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- Charla sobre cómo superar el miedo ante un cambio laboral
- Charla sobre temas financieros
- Prepensionados: Régimen pensional
- Encuentro Prepensionados Proyecto de vida
- Finanzas e inversiones.

<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div><div>NIT. 824.000.785-2</div></div>	<div>GERENCIA</div>	<div>Código</div>	<div>GER-200-PL-001</div>
		<div>Versión</div>	<div>01</div>
		<div>Descripción</div>	<div>Plan</div>
		<div>Fecha</div>	<div>02-01-2025</div>
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	<div>Página 18 de 31</div>	

Programa De Incentivos De Reconocimiento

Objetivo General.

Realizar un reconocimiento a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015.

Beneficiarios.


Para otorgar los incentivos, se determina a partir del nivel de excelencia de los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción el cual se establecerá con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo 2024.

Programa de Incentivos.

Son aquellos reconocimientos en dinero, especie o en mención, que se otorgan a los empleados de nómina en función del valor agregado que brindan a sus labores diarias dentro de la Institución, contribuyendo con esto al mejoramiento de la calidad en la prestación de los servicios de salud. Tiene como propósito elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Requisitos.

La selección y la asignación del incentivo se basará en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritario. b) Cada funcionario seleccionado, tendrá derecho a sugerir el reconocimiento de su preferencia, dentro de los beneficios contemplados en el presente reglamento. c) Es obligatorio el cumplimiento del reconocimiento asignado por el desempeño, en niveles de excelencia. d) El empleado que se le reconozca su desempeño en niveles de excelencia, tendrá derecho a que su jefe inmediato lo exalte por escrito, con copia a la hoja de vida.

<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div><div>NIT. 824.000.785-2</div></div>	GERENCIA	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Página 19 de 31	

Tipo de Incentivos.

El tipo de incentivos, su monto y forma de adjudicación, serán establecidos y reglamentados por parte del Comité de Bienestar social.


Programa de Calamidad y Solidaridad.

El programa de calamidad y solidaridad será financiado con los recursos de bienestar social con la participación que determine el Comité de Bienestar social. Se define como calamidad y solidaridad todo evento inesperado, imprevisto y/o apremiante que afecte de manera grave el presupuesto familiar y como consecuencia de esto se afecte seriamente su situación personal, familiar o laboral.

En todo caso el Comité de Bienestar Social tiene la facultad discrecional de considerar la razón y valor del auxilio y será el encargado de realizar la supervisión directa de la eventualidad y de los arreglos y gastos realizados de acuerdo al tipo de calamidad, levantando las actas correspondientes y haciéndolas parte integral de la carpeta del comité.

Requisitos para aspirar al auxilio.

- El empleado debe estar legalmente vinculado la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica.
- Diligenciar solicitud por escrito justificando la calamidad presentada a la oficina de Talento Humano, para su viabilidad con el Comité de bienestar social.

<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div></div>	<div>GERENCIA</div>	<div>Código</div>	<div>GER-200-PL-001</div>
		<div>Versión</div>	<div>01</div>
		<div>Descripción</div>	<div>Plan</div>
		<div>Fecha</div>	<div>02-01-2025</div>
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	<div>Página 20 de 31</div>	

Obligaciones para acceder al auxilio.

- *El empleado estará en la obligación de adjuntar, en un término de cinco días, los documentos que certifiquen el evento.*
- *Está prohibido el cambio de destinación del auxilio para el cual fue asignado.*
- *El monto del auxilio se definirá de acuerdo a la necesidad que el empleado exprese basándose en la documentación presentada, y de acuerdo al análisis que el comité realice contando con los fondos que dicho rubro posea a la fecha.*

Programa de Educación y Capacitación.

El programa de educación y capacitación pretende contribuir a la conservación y promoción del hombre mediante la educación del funcionario.

Se financiarán las siguientes actividades.


Celebración de cumpleaños

Se contempla las siguientes actividades, que contribuyen al área que contempla estos aspectos, es así como se encuentran:

- Tarjeta de cumpleaños
- Publicación en calendario

Intervención de clima laboral y cultura organizacional

Para cerrar el eje “Equilibrio Psicosocial” la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica. contempla la intervención de clima laboral dentro del factor “Calidad de vida laboral”. Desde oficina de Talento Humano se realizará el proceso para la intervención de Clima Laboral para la vigencia 2025 cuyos resultados generales y pormenorizados por dependencia serán intervenidos

<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div><div>NIT. 824.000.785-2</div></div>	<div>GERENCIA</div>	<div>Código</div>	<div>GER-200-PL-001</div>
		<div>Versión</div>	<div>01</div>
		<div>Descripción</div>	<div>Plan</div>
		<div>Fecha</div>	<div>02-01-2025</div>
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	<div>Página 21 de 31</div>	

como parte fundamental del “Eje de equilibrio Psicosocial” de tal manera que se aborden las temáticas de promoción y prevención del bienestar de los funcionarios y así coadyuvar en el fortalecimiento de las diferentes actividades y programas propios de dicho eje.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- Intervención general de acuerdo con los resultados de la medición
- Intervención por dependencia de acuerdo con los resultados y oportunidades de mejora.

PROMOCIÓN DE PRÁCTICAS Y HÁBITOS SALUDABLES EN FAMILIA

Entorno laboral Saludable


Le entidad realizará acciones de bienestar para los servidores: campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación con el fin de generar hábitos de vida saludable en los funcionarios.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- Promoción del buen estado físico y emocional a través de actividades y pausas durante la jornada laboral.

Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte

De acuerdo con el reglamento que se establezca para el otorgamiento del beneficio por el uso de la bicicleta, se incentivará y promocionará por medio de campañas el uso de esta como principal medio de transporte.

<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div><div>NIT. 824.000.785-2</div></div>	<div>GERENCIA</div>	<div>Código</div>	<div>GER-200-PL-001</div>
		<div>Versión</div>	<div>01</div>
		<div>Descripción</div>	<div>Plan</div>
		<div>Fecha</div>	<div>02-01-2025</div>
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	<div>Página 22 de 31</div>	

EJE 2: SALUD MENTAL

Este eje define la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan actividades y hacen frente al estrés normal de la vida.

En este eje se incluyen hábitos de vida saludable relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y

ODS: 3. Salud y Bienestar

HIGIENE MENTAL


Estrategias para el mantenimiento de la salud mental

Realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, realizados por profesionales y enfocados en la promoción de temas como: prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

Taller teórico práctico en:

- Adaptación al cambio
- Resiliencia
- Psicología positiva
- Semana de la Salud

<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div></div>	<div>GERENCIA</div>	<div>Código</div>	<div>GER-200-PL-001</div>
		<div>Versión</div>	<div>01</div>
		<div>Descripción</div>	<div>Plan</div>
		<div>Fecha</div>	<div>02-01-2025</div>
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	<div>Página 23 de 31</div>	

Estrategias de trabajo bajo presión

La Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica implementará acciones que orienten a los servidores públicos sobre cómo resolver problemas bajo presión y estrategias para el manejo de situaciones bajo presión.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

Taller teórico práctico en:

- Manejo del estrés
- Sana convivencia
- Inteligencia emocional.

PREVENCION NUEVOS RIESGOS A LA SALUD Y EFECTOS POS PANDEMIA

Prevención del Sedentarismo


La entidad propiciará actividades deportivas de manera presencial o virtual y campañas orientadas a prevenir el sedentarismo.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- Pausas activas física y cognitivas
- Zumba
- Rumba terapia

Manejo de la ansiedad y depresión por el aislamiento

Se realizarán actividades orientadas a ayudar a los servidores a manejar la ansiedad y la depresión que puedan desarrollar durante los tiempos de aislamiento y posterior a este con el fin de realizar prevención de riesgos,

<div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div> <div></div> <div>NIT. 824.000.785-2</div>	<div>GERENCIA</div>	<div>Código</div>	GER-200-PL-001
		<div>Versión</div>	01
		<div>Descripción</div>	Plan
		<div>Fecha</div>	02-01-2025
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	<div>Página 24 de 31</div>	

teniendo en cuenta que el trabajo en casa y las condiciones de aislamiento pueden traer efectos adversos a su salud mental.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

Capacitación en temas como:

- Identificación de la ansiedad y depresión
- Manejo de la ansiedad y depresión
- Promoción de la salud y comportamientos negativos
- Resiliencia.

Telemedicina y tele orientación psicológica


El Hospital gestionará con la ARL y la Caja de Compensación Familiar el acompañamiento a los servidores públicos para mantener su salud física y mental en óptimas condiciones, utilizando las herramientas digitales para realizar telemedicina o tele orientación psicológica.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- Promoción y divulgación línea de la salud mental del Municipio
- Promoción del servicio de tele orientación psicológica de la ARL.

EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

- Conmemoración día del Género
- Prevención a la violencia de género.

<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div></div>	<div>GERENCIA</div>	<div>Código</div>	<div>GER-200-PL-001</div>
		<div>Versión</div>	<div>01</div>
		<div>Descripción</div>	<div>Plan</div>
		<div>Fecha</div>	<div>02-01-2025</div>
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	<div>Página 25 de 31</div>	

Acciones para prevenir y promover los derechos de los pueblos indígenas, así como crear un buen ambiente laboral basado en la inclusión y coadyuvar con el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores. Acciones para detectar situaciones discriminativas. Divulgar las rutas y procedimientos de atención a situaciones discriminatorias. Se deberán diseñar los indicadores.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- Diseñar y divulgar el procedimiento de atención para situaciones discriminatorias por parte del Comité de Convivencia Laboral.

Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

Se realizarán acciones de prevención de prácticas irregulares y fomento a la diversidad y equidad: promoción de rutas de atención de las posibles situaciones que afectan los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Diseñar lineamientos y procedimientos necesarios para tal fin cumpliendo con lo establecido en la normatividad y de acuerdo con las características propias del talento humano.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:


- Charla sobre el tema

Campañas de creación de cultura inclusiva

Se realizarán acciones de sensibilización y promoción relacionadas con el trato igualitario sin importar el género, religión, étnica, raza u otra condición.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- Campaña de buen trato: canales internos de comunicación
- Reconocimiento de la cultura de inclusividad

<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div></div>	<div>GERENCIA</div>	<div>Código</div>	<div>GER-200-PL-001</div>
		<div>Versión</div>	<div>01</div>
		<div>Descripción</div>	<div>Plan</div>
		<div>Fecha</div>	<div>02-01-2025</div>
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	<div>Página 26 de 31</div>	

PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DEL PODER

Actividades de identificación y detección de situaciones con el acoso laboral, sexual, cibernético y abuso de poder.

Con el fin de crear y asegurar espacios laborales saludables, se desarrollarán estrategias para la identificación y detección de las posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 1010 de 2016, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:


- Taller: ¿Tienes claro que es acoso laboral?

Actividades preventivas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

Desarrollo de estrategias de prevención de esas posibles situaciones asociadas al acoso laboral.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- Charla en prevención del acoso laboral

<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div><div>NIT. 824.000.785-2</div></div>	<div>GERENCIA</div>	<div>Código</div>	<div>GER-200-PL-001</div>
		<div>Versión</div>	<div>01</div>
		<div>Descripción</div>	<div>Plan</div>
		<div>Fecha</div>	<div>02-01-2025</div>
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	<div>Página 27 de 31</div>	

EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

Este eje se articula con el objetivo de desarrollo sostenible, que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos. Sus componentes son: coordinación interinstitucional y fomento a las buenas prácticas

ODS: 17. Alianzas para lograr los objetivos

COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.

Actividades de colaboración entre entidades públicas y/o el sector privado para prestar servicios, posean recursos o talento humano útil para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el Programa de Bienestar.


Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- Programa Servimos
- Alianzas estratégicas que otorguen beneficios a los colaboradores de la entidad.

Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramienta Digitales

Actividades para facilitar a los servidores la gestión misma, la automatización de tareas, flexibilidad laboral, estableciendo canales de comunicación efectiva para el acercamiento virtual que propendan por el sentido humano.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div></div>	<div>GERENCIA</div>	<div>Código</div>	<div>GER-200-PL-001</div>
		<div>Versión</div>	<div>01</div>
		<div>Descripción</div>	<div>Plan</div>
		<div>Fecha</div>	<div>02-01-2025</div>
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	<div>Página 28 de 31</div>	

- Se coordinará con el área de sistemas dos capacitaciones por año en herramientas de trabajo colaborativo virtualizado y manejo de archivos en equipo.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.

Como una herramienta conceptual y metodológica, la política de Gestión de Talento Humano incluye las rutas de creación de valor público a través de fortalecimiento del talento humano que pueden impactar si no en todos en por lo menos el 70% de las actividades del Programa de Bienestar. Al implementar acciones efectivas en todas las rutas que se plantean en el MIPG se habrá estructurado un proceso eficaz de GETH.

Las rutas de creación de valor son las siguientes:


Ruta de la felicidad: La felicidad nos hace productivos

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. En esta ruta encontramos los 4 ejes principales del **Programa Nacional de Bienestar 2020-2030, “Servidores saludables, entidades sostenibles”**

- Equilibrio psicosocial con sus componentes
- Salud mental
- Convivencia social
- Alianzas interinstitucionales

Ruta del crecimiento: Liderando talento

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar

<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div></div>	<div>GERENCIA</div>	<div>Código</div>	<div>GER-200-PL-001</div>
		<div>Versión</div>	<div>01</div>
		<div>Descripción</div>	<div>Plan</div>
		<div>Fecha</div>	<div>02-01-2025</div>
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	<div>Página 29 de 31</div>	

espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta es permanente y de mejora continua.

- Cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y reconocimiento
- Liderazgo transformacional (preocupación por el talento humano, valores y orientación allogro)
- Desarrollo y formación del ser.

Ruta del servicio: Al servicio de los ciudadanos


El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

- Cultura basada en el servicio
- Implementación de una cultura basada en el logro y la generación de bienestar

Ruta de la calidad: La cultura de hacer las cosas bien

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la

<div><div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div><div></div><div>NIT. 824.000.785-2</div></div>	<div>GERENCIA</div>	<div>Código</div>	<div>GER-200-PL-001</div>
		<div>Versión</div>	<div>01</div>
		<div>Descripción</div>	<div>Plan</div>
		<div>Fecha</div>	<div>02-01-2025</div>
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	<div>Página 30 de 31</div>	

retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

- Cultura de la calidad y la integridad “hacer siempre las cosas bien”

Ruta del análisis de datos: Conociendo el Talento

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. En esta ruta se incorpora perfectamente el eje transversal de la transformación digital, cuyo propósito es tener la mayor cantidad de información relevante de los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer las expectativas y preferencias de los servidores en aspectos relacionados con la salud, educación y vida familiar, entre otros.


- Transformación digital - Conocer el talento humano.

El Plan de Bienestar Social se convierte en la apuesta estratégica de la Oficina de Talento Humano que busca generar valor agregado en los servicios que brinda a los funcionarios del hospital.

Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y la evaluación del plan de Bienestar Social e Incentivos, dentro de la cohesión con el SG-SST, se llevará a cabo mediante:

- Indicador de Cumplimiento: Nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar Social e Incentivos.
- Medición: Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar Social e Incentivos.

<div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div> <div></div> <div>NIT. 824.000.785-2</div>	<div>GERENCIA</div>	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
	<div>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</div>	Página 31 de 31	

- Adicional se efectuarán informes trimestrales donde se relacionen las actividades ejecutadas dentro del plan con sus respectivas evidencias.

Entidades de apoyo

Para la viabilidad y cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2025, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.