

# PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

## PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2024

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO

MAICAO, LA GUAJIRA



## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	3
2. OBJETIVO GENERAL.....	4
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	4
4. PRESENTACIÓN.....	5
5. MARCO CONCEPTUAL .....	6
6. MARCO NORMATIVO. ....	6
7. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR .....	7
SOCIAL E INCENTIVOS.....	7
7.1 Diagnóstico de Necesidades .....	7
7.2 Resultados Encuesta: .....	7
8. PLAN DE ACCIÓN:.....	8
9. EJES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR.....	8
10. BENEFICIARIOS. ....	16
11. EVALUACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR .....	16
VIGENCIA 2024.....	16
12. RECURSOS PRESUPUESTALES.....	17
13. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS .....	17
ELABORACIÓN Y CONTROL DE CAMBIOS .....	18



# 1. INTRODUCCION

El presente documento contiene el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la ESE HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO, formulado de acuerdo a las características detectadas en la encuesta de necesidades general realizada a los servidores de la Entidad y los resultados obtenidos en la evaluación de clima y cultura del año 2023; dicha necesidades se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales, y cambios sociales del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos de desarrollo, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

Luego de haber mencionado lo anterior y teniendo en cuenta que el pilar fundamental de la ESE HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO es su talento humano, de manera que su bienestar es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice de clima y cultura y metas institucionales. Por lo anterior, el Comité de Bienestar Social liderando el proceso de formulación, presenta el Plan Institucional de Bienestar social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2024, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual es promover la selección, retención y desarrollo de los funcionarios, a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida y a la vez permita cumplir los objetivos institucionales.



## **2. OBJETIVO GENERAL**

Gestionar y desarrollar actividades tendientes al mejoramiento de la calidad de vida de quienes estamos vinculados a la ESE Hospital San José de Maicao, mediante la formulación de estrategias y la ejecución de actividades recreativas, deportivas, culturales y de integración, que contribuyan y fortalezcan el desarrollo integral de los mismos. El Programa de Bienestar Social Laboral, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en toda motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

## **3. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente laboral y virtual que favorezcan la creatividad, la identidad, la participación de todos los que laboran en la ESE Hospital San José de Maicao
- 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.
- Fomentar la adopción de hábitos de vida saludables, a través de actividades para el mejor aprovechamiento del tiempo libre.
- Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta de clima laboral, diseñar un cronograma de actividades que permita fortalecer las competencias profesionales y humanas de cada uno de los servidores de la Entidad.



## 4. PRESENTACIÓN.

En cumplimiento a los lineamientos de la función pública, el Programa Anual de Bienestar Social Laboral e Incentivos de la E.S.E. Hospital San José de Maicao, busca favorecer el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los funcionarios, su grupo familiar y contribuir con el mejoramiento continuo de su calidad de vida, haciendo parte integral el Plan Estratégico Institucional.

Así las cosas, con el fin de contribuir de un entorno laboral apropiado, se presenta el programa de Bienestar laboral e incentivos propuesto para la E.S.E., con vinculaciónde carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales, Periodo Fijo, entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor de los empleados intensificando además una cultura que manifieste un sentido de pertenencia y motivación.

Con fundamento en ello, la Dirección Administrativa de la E.S.E. presenta el programa de Bienestar Social 2024, el cual se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional contribuyendo así al cumplimiento de la misión y fortaleciendo el clima laboral de la Entidad.

Durante la vigencia 2024, se dará prioridad al uso de las tecnologías de la información y comunicación TIC`s, para el desarrollo de las actividades de BienestarSocial que permitan mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de todos los servidores públicos, siendo las TIC`s una alternativa mas que apunte al incremento del bienestar, con el fin de coadyuvar al crecimiento de la E.S.E.



## 5. MARCO CONCEPTUAL.

Para el desarrollo del Programa de Bienestar Social Laboral 2024 de la ESE Hospital San José de Maicao fue necesario definir los conceptos sobre:

Bienestar Social: El decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de bienestar social como aquellos “programas de bienestar social que deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia y eficiencia”

Bienestar Laboral: según Chiavenato (2004) “el bienestar laboral se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral (...”).

Salud Mental: La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad

## 6. MARCO NORMATIVO.

- Constitución política de Colombia, Artículo 54.
- Ley 909 de 2004
- El Decreto 1227 de 2005, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004
- El Decreto Ley 1567 de 1998, actualmente vigente, regula el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 2191 de 2022 - Ley De Desconexión Laboral
- Decreto 1083 de 2015, título 10: Sistema de Estímulos.
  - Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, DAFP, 2023.



## **7. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

Con el objetivo de dar cumplimiento y garantizar la satisfacción de las necesidades de la Defensoría del Pueblo, el presente programa tiene las siguientes etapas de desarrollo: (i) Diagnóstico, (ii) Diseño metodológico, (iii) Ejecución, y (iv) Evaluación.

### **7.1 Diagnóstico de Necesidades**

El Programa de Bienestar Social Laboral de la ESE HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO, se diseña a través del estudio de necesidades y expectativas de mejoramiento de calidad de vida y clima laboral, así como el diagnóstico de riesgo psicosocial de la Entidad, siendo estos los principales insumos para la realización del programa y del Cronograma de Actividades.

### **7.2 Resultados Encuesta:**

Para la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la presente vigencia se diseñó y aplicó una encuesta que permitió recoger recomendaciones y sugerencias.

Se aplicó una encuesta virtual a los funcionarios de planta quienes debían diligenciar a través del link dispuesto. De los 51 funcionarios de planta que estaban habilitados para contestar la encuesta se pudo procesar la información de 30 Funcionarios, correspondiendo a un 70% de cobertura.

Con relación a las actividades que les gustaría incluir en el plan de bienestar social del presente año, un número importante de los encuestados manifestó que las Actividades de integración familiar, día de la familia, También manifestaron interés por los festivales gastronómicos, caminatas ecológicas, integración familiar, celebración de la navidad de los niños, Estas propuestas se presentaron a la Gerencia para su aprobación y algunas de ellas serán tenidas en cuenta en el presente plan de bienestar social.

Las actividades de promoción y prevención de la salud con mayor acogida son la prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias y apoyo psicológico



ocupacional, enfocado en el manejo de emociones, adaptación al cambio y assertividad y jornadas de vacunación.

## 8. PLAN DE ACCIÓN:

De acuerdo a la normatividad vigente, para promover una atención integral al empleado y facilitar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

En ese orden de ideas todas las actividades de bienestar social que se adelanten en el año 2024, corresponderán al área de protección y servicios sociales y en el área de calidad de vida se trabajará lo relacionado con incentivos y la medición del clima laboral.

## 9. EJES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR.

Son cinco los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: el eje de equilibrio psicosocial; el eje de salud mental; el eje de diversidad e inclusión; eje de transformación digital y el eje de identidad y vocación por el servicio público.

Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Eje 2: Salud Mental

Eje 3: Diversidad e Inclusión

Eje 4: Transformación Digital

Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

### **Eje 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL**

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.



## **A. Factores Psicosociales.**

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.

Con el propósito de crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo, aquellos que estén interesados en participar en eventos deportivos y de recreación podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice el área de talento humano.

El objetivo fundamental es la realización actividades que permitan a los funcionarios mejorar su calidad de vida, salud física y mental.

ACTIVIDAD	DESCRIPCION	POBLACION	RECURSOS	Normatividad
TALLERES DE MANUALIDADES	El propósito de esta actividad es desarrollar en los servidores públicos habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones que estimulen la creatividad	Todos los Funcionarios	Se gestionara esta actividad en convenio con la caja de Compensación u otro Organismo, de modo que puedan llevarla a cabo servidores	Decreto 1567 de 1998, artículo 23
GIMNASIO	Con el propósito de crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo, aquellos que estén interesados en participar en eventos deportivos y de recreación	Todos los Funcionarios	Se gestionara esta actividad en convenio con la caja de Compensación u otro Organismo, de modo que puedan llevarla a cabo servidores	Decreto 1567 de 1998, artículo 23

## **B. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:**

Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.



ACTIVIDAD	DESCRIPCION	POBLACION	RECURSOS	OBSERVACIONES	NORMATIVIDAD
ACTIVIDADES ESPECIALES CON OCASIÓN DEL DÍA DE LA FAMILIA Y DE COMPARTIR CON LAS FAMILIAS	Con el propósito de acercara los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida.	Todos los Funcionarios	Se gestionara esta actividad en convenio con la caja de Compensación u otro Organismo, de modo que puedan llevarla a cabo servidores	Conceder dos días al año para que sus trabajadores realicen diferentes actividades junto a sus familiares, esta actividad busca estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar	Ley 1857 de 2017 Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública
HORARIO FLEXIBLE DETRABAJO	Con el propósito de acercara los servidores públicos con los miembros de su familia, las entidades del Estado deberán adoptar acciones orientadas a la flexibilidad laboral como la adopción de horariosflexibles	Todos los Funcionarios			Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública Artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 1083 de 2015
ACCIONES CON OCASIÓN DEL DÍA DE LA NIÑEZ Y LA RECREACIÓN	Con el propósito de acercara los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, contribuir al mejoramiento de su calidad de vida.	Dirigido a los hijos de los Funcionarios niños y niñas entre 0 a 12 años.	Para desarrollar este programa se contratan los servicios de personal especializado en el tema, el cual a través de talleres lúdicos y vivenciales brindan la educación y el acompañamiento que requieren los funcionarios para abordar esta nueva etapa.	Desarrollar una actividad o evento bajo una metodología lúdica para que los servidores públicos puedan participar con los niños y niñas.	Ley 724 de 2001- Función Pública
ACCIONES PARA CELEBRACION DE NAVIDAD CON LOS NIÑOS	Con el propósito de promover el bienestar entre la institución y cada familia, se le entregara a cada uno de los hijos menores de 12 años de los servidores públicos, un obsequio en el mes de Diciembre.	Dirigido a todos los niños y niñas entre 0 a 12 años.	Se entregarán obsequios a los hijos de los servidores entre 0 y 12 años.		



## **C. Calidad de Vida Laboral.**

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

Nº	ACTIVIDAD	DESCRIPCION ACTIVIDAD	POBLACION	RECURSOS	Observaciones	Normatividad
1	<b>Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional</b>	Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión	Funcionarios de la Entidad que estén próximos a pensionarse	Para desarrollar este programa se contratan los servicios de personal especializado en el tema, el cual a través de talleres lúdicos y vivenciales brindan la educación y el acompañamiento que requieren los funcionarios para abordar esta nueva etapa.		Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 24 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.7
2	<b>ACTIVIDADES PARA EL DIA DEL SERVIDOR PUBLICO</b>	"El 27 de junio de cada año se conmemora el Día Nacional del Servidor Público. Para este día se señaló que las entidades deben realizar capacitaciones y jornadas de reflexión institucional, con el objetivo de que los servidores fortalezcan su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público	Todos los Funcionarios	Para desarrollar este programa se contratan los servicios de personal especializado en el tema, el cual a través de talleres lúdicos y vivenciales brindan la educación y el acompañamiento que requieren los funcionarios para abordar esta nueva etapa.	La entidad para este día, realizará un evento el próximo 27 de junio en donde resaltarán la labor de los servidores públicos que con su actitud de servicio, desempeño y compromiso contribuyen cada día a la construcción de un mejor país"	Decreto 2865 de 2013 (artículo 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015)
3	<b>Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras)</b>	Brindar oportunidad de realización de una jornada vivencial personalizada e incentivar las buenas relaciones interpersonales	Todos los Funcionarios	Para desarrollar este programa se contratan los servicios de personal especializado en el tema, el cual a través de talleres lúdicos y vivenciales brindan la educación y el acompañamiento que requieren los funcionarios para abordar esta nueva etapa.	Se entregara una tarjeta para enaltecer la labor del servidor de acuerdo con su profesión y buscar la motivación y creación de sentido de pertenencia con la entidad	
4	Reconocimientos por el buen desempeño	Reconocimiento para el buen desempeño con el propósito de motivarlos a ser mas productivos,	Todos los Funcionarios	Para desarrollar este programa se contratan los servicios de personal especializado en el tema, el cual a través de talleres lúdicos y vivenciales brindan la educación y el acompañamiento que requieren los funcionarios para abordar esta nueva etapa.	Otorgar reconocimientos por el buen desempeño con el propósito de motivarlos a ser más productivos	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 26 al 38 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.8 al 2.2.10.17
5	ENTORNO SALUDABLE	Esta Campaña se realizará 2 veces en el año, con campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable en procura del mejoramiento continuo de la calidad de vida del talento humano	Todos los Funcionarios	Se gestionara esta actividad en convenio con la ARL, Caja de compensación u otro Organismo, de modo que puedan llevarla a cabo servidores		



6	CELEBRACION DE LOS CUMPLEAÑOS	Que los servidores celebren el día de su cumpleaños, por lo que podrán darles el día libre por su cumpleaños para que tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha en compañía de sus familiares y seres más cercanos, esto debe darse previa concertación con el jefe inmediato.	Todos los Funcionarios		Se busca que el servidor público disfrute del día de su cumpleaños, con un descanso compensatorio en esta fecha especial, para que pueda disfrutar de su día al lado de su familia y seres queridos.	
7	ACCIONES PARA CELEBRACION DE NAVIDAD CON LOS FUNCIONARIOS	Con el propósito de motivar a los funcionarios, se busca darle un motivo para disfrutar y mejorar el ambiente, lo que influirá directamente en la productividad.	Todos los Funcionarios			

## Eje 2. SALUD MENTAL.

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

**A. Higiene mental o psicológica:** Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

Nº	PROGRAMA	DESCRIPCION ACTIVIDAD	POBLACION	RECURSOS	Observaciones	Normatividad
1	Acompañamiento de implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental		Funcionarios de la Entidad que estén próximos a pensionarse	Para desarrollar este programa se contratan los servicios de personal especializado en el tema, el cual a través de talleres lúdicos y vivenciales brindan la educación y el acompañamiento que requieren los funcionarios para abordar esta nueva etapa.		
2	Estrategias de trabajo bajo presión		Todos los Funcionarios	Para desarrollar este programa se contratan los servicios de personal especializado en el tema, el cual a través de talleres lúdicos y vivenciales brindan la educación y el acompañamiento que requieren los funcionarios para abordar esta nueva etapa.		



## B. Prevención de nuevos riesgos a la salud:

Las actividades deberán realizar acciones orientadas a prevenir riesgos con relación, a la salud de los servidores para mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida.

Nº	PROGRAMA	DESCRIPCION ACTIVIDAD	POBLACION	RECURSOS	Observaciones	Normatividad
1	PREVENCION DEL SEDENTARISMO	Proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la organización en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad.	Todos los Funcionarios	Se gestionara esta actividad en convenio con la ARL, Caja de Compensación u otro Organismo, de modo que puedan llevarla a cabo servidores		Decreto 2771 de 2008
2	APOYO PSICOLOGICO OCUPACIONAL ENFOCADO EN MANEJO DE EMOCIONES, ADAPTACION AL CAMBIO Y ASERTIVIDAD		Todos los Funcionarios	Se gestionara esta actividad en convenio con la ARL, Caja de Compensación u otro Organismo, de modo que puedan llevarla a cabo servidores		
3	JORNADAS DE TAMIZAJE		Todos los Funcionarios	Se gestionara esta actividad en convenio con la ARL, Caja de Compensación u otro Organismo, de modo que puedan llevarla a cabo servidores		
4	MANEJO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN		Todos los Funcionarios			
5	ORIENTACIÓN PSICOLÓGICA DIRIGIDAS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS A LA SALUD		Todos los Funcionarios			

## Eje 3: Diversidad e Inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

### A. Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:.

Nº	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	POBLACION	RECURSOS	Normatividad
1	ACCIONES PARA PROMOVER LA INCLUSION LABORAL DIVERSIDAD Y EQUIDAD	Con el propósito de Promover la diversidad y la equidad, además a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente, Se realizaran Jornadas de sensibilización de los servidores Públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión, para ello se diseñaran actividades que responden a estas características	Todos los Servidores Públicos y Contratistas	Se gestionara esta actividad en convenio con la ARL u otro Organismo, de modo que puedan llevarla a cabo servidores	Ley 581 de 2000



2	CAMPAÑA DE CREACIÓN DE CULTURA INCLUSIVA DENTRO DE LA ENTIDAD	Realizar acciones desensibilización y promoción relacionadas con el trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición	Todos los Servidores Públicos y Contratistas		N/A
3	ACCIONES PARA PREVENIR Y PROTEGER LOS DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS	Adelantar Campañas para prevenir y Proteger los derechos de los pueblos indígenas, así como crear un ambiente laboral basado en la inclusión y así mejorar la calidad de vida de los servidores	Todos los Servidores Públicos y Contratistas		Decreto 1232 de 2018

### **B. Prevención, atención y medidas de protección:**

Con el Propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y abuso del poder.

Nº	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	POBLACION	RECURSOS	Normatividad
1	ACTIVIDADES DE IDENTIFICACIÓN Y DETECCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL, SEXUAL, CIBERACOSO Y ABUSO DE PODER	Desarrollar estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder, para ello, deberán tener en cuenta los procedimientos y protocolos que establece la Ley 1010 de 2006	Todos los Funcionarios	Se gestionara esta actividad en convenio con la ARL u otro Organismo, de modo que puedan llevarla a cabo servidores	Ley 1010 de 2006
2	ACTIVIDADES ORIENTADAS A LA PREVENCION DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y ABUSO DE PODER	Se realizara Jornada de Sensibilización necesarias	Todos los Funcionarios	Se gestionara esta actividad en convenio con la ARL u otro Organismo, de modo que puedan llevarla a cabo servidores	N/A

### Eje 4: Transformación Digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo.

### **A. Creación de cultura digital para el bienestar:**



Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

Nº	PROGRAMA	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	POBLACION	RECURSOS	Observaciones	Normatividad
1	Actividades para promover y fortalecer las competencias en el uso de herramientas digitales (aplicaciones APPS Gratuitas) enfocadas al autocuidado.	Capacitar a los funcionarios en competencias para el uso de herramientas digitales de uso gratuito que permitan el autocuidado en la salud (actividades físicas, nutricionales, entre otras)	Todos los Funcionarios			

## EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Nº	PROGRAMA	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	POBLACION	RECURSOS	Observaciones	Normatividad
1	ACTIVIDADES DE TEAM BUILDING (Construcción de equipos)	Organizar Actividades con el fin de involucrar más a los servidores públicos de la entidad en el fomento de los valores y el entendimiento de la importancia de la labor que desempeñan	Todos los funcionarios	Contratar a un experto o empresa especializada		
2	PROMOVER EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD	Adelantar Campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad.	Todos los funcionarios	Para desarrollar este programa se contratan los servicios de personal especializado en el tema, el cual a través de talleres lúdicos		
3	TALLER DE SENSIBILIZACIÓN PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL	organizar talleres de sensibilización sobre clima laboral y la cultura organizacional con el fin de mejorar en estos temas dentro de la E.S.E.	Todos los funcionarios	Para desarrollar este programa se contratan los servicios de personal especializado en el tema, el cual a través de talleres lúdicos		



## **Las entidades que nos acompañan:**

- Cajas de Compensación Familiar Comfaguajira
- Fondo Nacional de Ahorro
- ARL Positiva, Colmena y SURA.

## **10. BENEFICIARIOS.**

Los beneficiarios del presente plan de bienestar social son todos los servidores y empleados de la ESE Hospital San José de Maicao.

## **11. EVALUACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR VIGENCIA 2024.**

Con el fin de realizar el control de diferentes aspectos tales como la participación y satisfacción, del cliente interno frente a cada una de las actividades desarrolladas por medio de este Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos Vigencia 2024, se aplicaran cualquiera de los 3 instrumentos de recolección de información en cada una de las actividades programadas:

- a) **Listados de asistencia:** Los cuales se deben diligenciar al inicio de cada una de las actividades, con el fin de registrar la asistencia de todos los servidores públicos que participaron. Al finalizar la actividad se deberá remitir dicho soporte por correo electrónico, a la Líder de Talento Humano.
- b) **Encuesta de satisfacción:** Esta se deberá diligenciar, por una muestra significativa de participantes al final de la actividad.
- c) **Registro fotográfico de la actividad:** El cual puede ser remitido por correo electrónico a la Líder de Talento Humano



## 12. RECURSOS PRESUPUESTALES.

Para efectos de atender los programas de bienestar social e incentivos que se adopten, las entidades públicas deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones emanadas de los mismos.

Según los recursos presupuestales previstos y aprobados para la presente vigencia fiscal año 2024. Es por valor de (**\$ 593.631.407,78**).

## 13. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS

- Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por el Comité de Bienestar Social.
  - Participar activamente en la evaluación de las actividades de bienestar programadas
- Contar con el apoyo y la activa participación del equipo directivo



# ELABORACIÓN Y CONTROL DE CAMBIOS

## ELABORACIÓN INICIAL DEL DOCUMENTO

CONTROL	FECHA	NOMBRE Y APELLIDO	CARGO
REALIZÓ	22/01/2024	ZENAIDA CARRILLO HERNANDEZ	DIRECTOR ADMINISTRATIVO
REVISÓ	26/01/2024	Comité Institucional de Gestión y desempeño	
APROBÓ	26/01/2024	LARRY JAVIER LAZA BARRIOS	AGENTE ESPECIAL INTERVENTOR

## CONTROL DE CAMBIOS

NOMBRE DEL DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA MODIFICACIÓN	MODIFICACIÓN	RESPONSABLE
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2024	HSJM:PII-003	5	26/01/2024	CONTENIDO	ZENAIDA CARRILLO HERNANDEZ

## REGISTRO DE COMUNICACIÓN DEL DOCUMENTO

NOMBRE Y APELLIDO	CARGO	FIRMA	FECHA
LARRY JAVIER LAZA BARRIOS	AGENTE ESPECIAL INTERVENTOR		26/01/2024
ZENAIDA CARRILLO HERNANDEZ	DIRECTOR ADMINISTRATIVO		26/01/2024

