

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO Empresa Social del Estado	M 01-PA-TH
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	

ÍNDICE

- **Introducción**
- **Objetivo General**
- **Objetivos específicos**
- **Alcance**
- **Marco Legal**
- **Beneficiarios**
- **Financiamiento**

BIENESTAR SOCIAL

- **Areas a intervenir**

Salud:

Auxilio por hospitalización
 Auxilio para prótesis dental, lentes y montura
 Ayuda económica por incapacidad médica
 Póliza de vida grupo

Vivienda:


Auxilio para reparación y adquisición de vivienda
 Auxilio por calamidad doméstica en vivienda

Capacitación:

Capacitación Informales
 Capacitaciones formales

Social:

Solidaridad por fallecimiento de familiar
 Permiso por calamidad doméstica
 Esparcimiento y Recreación

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO Empresa Social del Estado	M 01-PA-TH
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 04 de 08/10/2015
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Página: [2] de 24

Programa salud ocupacional:

PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

- Propósito de los estímulos e incentivos
- Objetivo del plan de estímulos e incentivos
- Principios
- Población objetivo
- Periodicidad
- Responsable del desarrollo de la política
- Conformación del comité de incentivos
- Funciones del comité
- Requisitos y criterios para el otorgamiento de incentivos individual
- Tipo de incentivos
- Procedimiento para desarrollar el proceso de evaluación y entrega de incentivo
- Equipos de trabajo
- Definición
- Procedimiento para los equipos de trabajo: Convocatoria e Inscripción
- **Otorgamiento de incentivos para los equipos de trabajo**
 - Requisitos para participar
 - Procedimiento en caso de empate
 - Forma y términos para reconocer el mejor equipo de trabajo
 - Criterios para evaluar una propuesta o proyecto
 - Concepto de factibilidad
 - Concepto de pertinencia
 - Ponderación de los criterios de evaluación



HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO Empresa Social del Estado	M 01-PA-TH
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 04 de 08/10/2015
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Página: [3] de 24

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO Empresa Social del Estado	M 01-PA-TH
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 04 de 08/10/2015
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Página: [4] de 24

INTRODUCCION

Los programas de bienestar social laboral se encuentran entre los procesos de apoyo más importantes para fortalecer las conexiones estructurales a través de la organización, puesto que son un instrumento para motivar el comportamiento requerido de los servidores.

El Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo, dentro del desarrollo del Plan Anual de Bienestar y en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, pone en marcha el plan de bienestar social y el sistema de estímulos e incentivos con el fin de crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral de los servidores cumpla con los objetivos previstos, así como para reconocer o premiar los resultados del desempeño en el nivel sobresaliente tanto a nivel individual como por equipos de trabajo y fortalecer la cultura del reconocimiento, el compromiso y el trabajo en equipo.

En el presente documento además de trazar el programa de bienestar social se fijan los objetivos, criterios, requisitos y condiciones que tendrá el Plan de Incentivos, para los servidores del Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo

OBJETIVO GENERAL

Propiciar un ambiente laboral que permita elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor contribuyendo al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales y brindando la oportunidad de compartir y participar de actividades que benefician la salud y fomentan la integración social entre compañeros

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
María Lilia Núñez Contreras	Raul Alberto Escarria.-	Hernán Saa Obregón
Gilberto Taborda Pelaéz	Subgerente	Gerente (E)
Lucelly Hernandez.- Sicóloga		

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO Empresa Social del Estado	M 01-PA-TH
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 04 de 08/10/2015
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Página: [5] de 24

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar actividades que permitan la integración y las relaciones sociales en el trabajo entre los funcionarios.
- Reconocer el compromiso y la responsabilidad de los funcionarios en el desempeño de sus cargos.
- Promover la permanencia y el mérito de empleados vinculados a la entidad, en el sistema de empleo público en Colombia.
- Fomentar el sentido de pertenencia y compromiso hacia la institución.
- Propiciar la actualización y desarrollo de competencias laborales en los funcionarios.

ALCANCE

Este plan contempla acciones encaminadas al cumplimiento de normas vigentes en bienestar social laboral, concertación de convenios colectivos, resultados de estudios de Riesgo sicosocial y clima laboral para todos los empleados que laboran en el Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo y que cumplan los requisitos definidos en este documento.

MARCO LEGAL

DECRETO 1567 de 1998 Este Decreto define los programas de Bienestar Social 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

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
María Lilia Núñez Contreras	Raul Alberto Escarria.-	Hernán Saa Obregón
Gilberto Taborda Pelaéz	Subgerente	Gerente (E)
Lucelly Hernandez.- Sicóloga		

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO Empresa Social del Estado	M 01-PA-TH
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 04 de 08/10/2015
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Página: [6] de 24

de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”

LEY 909 DE 2004: ARTÍCULO 36. Parágrafo

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 social e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

DECRETO 1227 de 2005 en su Art.69 Ordena a las entidades públicas organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.


BENEFICIARIOS

El programa de bienestar social y estímulos e incentivos del Hospital Departamental San Antonio E.S.E de Roldanillo, beneficiará a los empleados de la Institución en las condiciones que ordena la ley y que cumplan con lo señalado en las políticas institucionales consignadas en el sistema de estímulos así.

- De carrera administrativa
- De libre nombramiento y remoción
- Empleados oficiales

FINANCIAMIENTO

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
María Lilia Núñez Contreras	Raul Alberto Escarria.-	Hernán Saa Obregón
Gilberto Taborda Pelaéz	Subgerente	Gerente (E)
Lucelly Hernandez.- Sicóloga		

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO Empresa Social del Estado	M 01-PA-TH
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 04 de 08/10/2015
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Página: [7] de 24

El Programa de Bienstar Social y Estimuos e incentivos del Hospital Departamental San Antonio E.S.E de Roldanillo, se financiará con el presupuesto asignado para cada vigencia fiscal en el rubro de bienestar social.

I. BIENESTAR SOCIAL

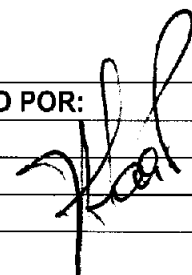
Fundamentalmente el Bienestar Social dentro de la concepción de Desarrollo a Escala Humana, compromete el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social. Resulta aquí importante tomar en conclusión la estrecha vinculación con la misión institucional de la organización como espacio para el desarrollo del hombre.

AREAS A INTERVENIR:

SALUD:

1.- Auxilio por Hospitalización: Se entregará un auxilio económico al servidor que se encuentre vinculado a la planta de cargos, a partir de los 2 años de servicio a la entidad en caso de hospitalización de un miembro del núcleo familiar, definidos así: padres, hijos menores de 18 años o hijos mayores con discapacidad permanente, cónyuge o compañero (a) permanente, solo se hará una vez al año por cada servidor que lo solicite. Este auxilio tendrá un valor base para el año 2015 de \$ 110.000 y se incrementará anualmente en un 10%.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
María Lilia Núñez Contreras	Raul Alberto Escarria.-	Hernán Saa Obregón
Gilberto Taborda Pelaéz	Subgerente	Gerente (E)
Lucelly Hernandez.- Sicológa		



	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO Empresa Social del Estado	M 01-PA-TH
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 04 de 08/10/2015
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Página: [8] de 24

Nota: Este auxilio no aplica para eventos de atención en salas de observación de servicios de urgencias, atención de parto excepto las complicaciones que genere el parto y que conlleve prolongar la estancia hospitalaria en ambos casos.

2.- Auxilio para prótesis dental, lentes y montura cada dos años : Dirigido a atender el problema de limitación visual y salud bucal, que soliciten los empleados así: Un valor equivalente a 2.5 SMDLV como ayuda para cubrir el valor de prótesis dental, montura, lentes y filtros de protección, para los empleados que acrediten la formulación auxilio que se otorgará por una vez al año


Nota: Este auxilio se reconocera a partir de los 2 años de servicio a la entidad.

3.-Ayuda económica por enfermedad: Cuando un empleado vinculado a la planta de cargos de la entidad, con quince (15) años o más de servicio sea incapacitado temporalmente por enfermedad general, el Hospital Departamental San Antonio, le pagará el salario mensual asignado en el cargo, sin descontar el valor alguno por incapacidad médica; ayuda que se sostendrá hasta por 90 días de incapacidad.

4.-Protección especial con póliza de vida grupo: El Hospital Departamental San Antonio tomará una póliza de vida grupo donde los asegurados sean todos los empleados vinculados a la planta de cargos y se legaliza desde el mismo momento en que el nuevo funcionario diligencie el formulario de la aseguradora y esta lo acepta en la relación de cobro mensual.

VIVIENDA:

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
María Lilia Núñez Contreras	Raul Alberto Escarria.-	Hernán Saa Obregón
Gilberto Taborda Pelaéz	Subgerente	Gerente (E)
Lucelly Hernandez.- Sicológa		

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO Empresa Social del Estado	M 01-PA-TH
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 04 de 08/10/2015
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Página: [9] de 24

Posibilidad de acceder a auxilios para reparación y adquisición de vivienda:

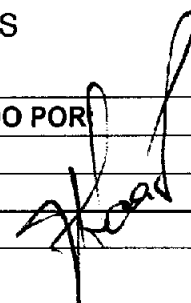
El Hospital Departamental San Antonio gestionará con la caja de compensación familiar con la cual se tenga afiliación reuniones con los gestores de las cajas de compensación que se tenga convenio, donde se dé asesoría y acompañamiento en el procedimiento para acceder a auxilios para la solución de vivienda de los empleados .


CAPACITACION:

Propuesta para beneficiar en temas educativos a los empleados y su núcleo familiar así:

1. Se reconocerá el valor del 100% de la matrícula al empleado que esté cursando estudios secundarios con instituciones legalmente reconocidas por el gobierno.
2. Para educación superior se aplicará lo reglamentado en el programa de incentivos cuyo otorgamiento se hará cumpliendo los principios de igualdad y equidad.
3. Se acordará con las instituciones de educación superior que se firmen convenios docente asistenciales la factibilidad de entrega de becas las cuales serán ofertadas a los empleados o hijos de estos .
4. Tratándose de los hijos de los empleados. Se destinará anualmente del presupuesto de la entidad, el valor correspondiente a 3 (tres) SMMLV , cuyo valor será sorteado y distribuido entre los hijos de los funcionarios que soliciten este auxilio así: para 3 (tres) estudiantes en el primer semestre y 3 (tres) estudiantes en el segundo semestre de cada año a los que se encuentren realizando estudios de pregrado en los niveles técnico, tecnológico, y universitario en entidades reglamentadas por el ICFES

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
María Lilia Núñez Contreras	Raul Alberto Escarria.-	Hernán Saa Obregón
Gilberto Tabora Pelaéz	Subgerente	Gerente (E)
Lucelly Hernandez.- Sicóloga		



	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO Empresa Social del Estado	M 01-PA-TH
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 04 de 08/10/2015
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Página: [10] de 24

Nota: Para tener derecho a los anteriores literales establecidos el servidor deberá llevar dos (2) años de servicios continuo y en el caso de auxilio de estudio para los empleados se debe cumplir con lo reglamentado por el Comité de Bienestar Social relacionado con los resultados de evaluación de desempeño.

CAPACITACIONES INFORMALES: El Comité de Bienestar Social, acordará con la caja de compensación familiar que tenga convenio con el Hospital Departamental San Antonio, actividades de capacitación informal o cursos de artes u oficios donde puedan participar los funcionarios y su núcleo familiar.

CAPACITACIONES FORMALES: Se desarrollará con la coordinación del responsable de la oficina de talento humano de acuerdo con el diagnóstico de necesidades que en este sentido levantarán los líderes de cada dependencia, de la cual se hará programación anual enfocadas a desarrollar las competencias funcionales de los empleados en los puestos de trabajo, tendrá participación activa la Comisión de Personal y la oficina de control interno y esta programación hará parte del programa de Bienestar Social.

SOCIAL:

SOLIDARIDAD POR FALLECIMIENTO: Se entregará a la familia del servidor un arreglo floral por el fallecimiento de un familiar (Cónyuge, compañero o compañera permanente, padres, hijos, hermanos o nietos) , detalle que podrá entregarse desde el momento de ocurrencia del evento hasta 2 días después del suceso

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
María Lilia Núñez Contreras	Raul Alberto Escarria.-	Hernán Saa Obregón
Gilberto Taborda Pelaéz	Subgerente	Gerente (E)
Lucelly Hernandez.- Sicóloga		

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO Empresa Social del Estado	M 01-PA-TH
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 04 de 08/10/2015
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Página: [11] de 24

El servidor tendrá derecho de acuerdo a la Ley 1280 del 2009, por estos eventos a una licencia remunerada de 5 días de permiso cualquiera sea su modalidad de contratación o vinculación,. Estos días de licencia no son aplazables, negociables, ni acumulables el no uso de este descanso de luto remunerado genera la perdida del mismo. Estos días se tomaran a partir de la fecha de fallecimiento de acuerdo a su jornada habitual de trabajo.

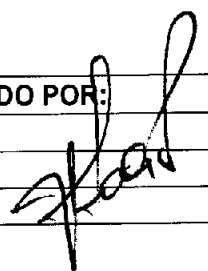
AUXILIO POR CALAMIDAD DOMESTICA: En casos de incendio o inundación que ocurran en la casa de habitación de los empleados se entregará un auxilio no menor de uno (1) SMMLV a cada uno de los empleados que resulten afectados sus enseres o resulten daños en sus viviendas producto del evento.

PERMISO POR CALAMIDAD DOMESTICA: El Hospital Departamental San Antonio, concederá permiso remunerado hasta por cinco (5) días hábiles, en casos especiales de grave calamidad doméstica comprobada y seran considerados a discrecionalidad de la gerencia.

Nota: Se entenderá calamidad doméstica los sucesos imprevistos o involuntarios que afecten a los empleados, su núcleo familiar o sus bienes materiales tales como: pérdida total o parcial de su casa o morada, debido a terremoto, incendio, inundación, enfermedad grave, intervención quirúrgica y hospitalización prolongada del padre, madre, hijos, hermanos o cónyuge. Estos sucesos que imposibiliten la asistencia al sitio de trabajo seran causales justificadas para el otorgamiento de permiso respectivo.

ESPARCIMIENTO Y RECREACION:

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
María Lilia Núñez Contreras	Raul Alberto Escarria.-	Hernán Saa Obregón
Gilberto Taborda Pelaéz	Subgerente	Gerente (E)
Lucelly Hernandez.- Sicológa		



	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO Empresa Social del Estado	M 01-PA-TH
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 04 de 08/10/2015
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Página: [12] de 24

Se organizara por lo menos, dos actividades recreativas anuales , enfocada a sacar a los servidores de la rutina laboral y propiciar espacios de integracion y relajación. De esta manera se entenderá la celebración del día del funcionario, celebraciones navideñas, paseos de integracion fuera de la institucion, salidas culturales.

El Hospital Departamental San Antonio, patrocinará la participación a eventos deportivos, actividades recreativas, artísticas y culturales que los equipo de trabajo por dependencias se vinculen como parte del componente de recreación y deportes.

Paseos: Se realizará, por lo menos, un paseo al año, fuera de la institución para la recreación de los servidores en la cual podrán participar los familiares en primer grado de consanguinidad y afinidad (Padres, hijos o cónyuge). Para el destino de los paseos se tendrán en cuenta entre otras las ofertas que las cajas de compensación familiar tengan con centros recreacionales. Las institución asumirá, como mínimo costo de transporte, hospedaje (en caso de ser necesario) y alimentación.

Nota: Como en los casos anteriores los auxilios aquí descritos aplica para quienes lleven 2 años vinculados a la planta de cargos de la entidad y no aplican si al momento de presentarse el evento el funcionario esta disfrutando de licencia no remunerada, suspendido, o sancionado

Programa de Salud Ocupacional : La institución desarrollará a través de planes de mejoramiento el sistema de seguridad y salud en el trabajo y

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
María Lilia Núñez Contreras	Raul Alberto Escarria.-	Hernán Saa Obregón
Gilberto Taborda Pelaéz	Subgerente	Gerente (E)
Lucelly Hernandez.- Sicologa		

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO Empresa Social del Estado	M 01-PA-TH
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 04 de 08/10/2015
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Página: [13] de 24

conformará de acuerdo a la Ley el Comité de Salud laboral tendiente a desarrollar programas direccionados a prevenir y controlar los riesgos que puedan afectar la salud física y mental de los servidores en razón del trabajo para preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva a través de actividades educativas así:

II. PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Son políticas y mecanismos establecidos en el Hospital Departamental San Antonio, en cumplimiento de los Decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005, para motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo de todos los servidores que ayudan de esta forma al logro de las metas institucionales,

Los incentivos se otorgan a los mejores empleados y equipos de trabajo, acorde a requisitos y criterios detallados en este plan.

Propósito del plan de estímulos e incentivos:

Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Objetivos del plan de estímulos e Incentivos:

1. Fortalecer en los servidores del Hospital el concepto de desempeño en nivel sobresaliente con el propósito de establecer la diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de las funciones y el desempeño que genera un valor agregado y requiere un esfuerzo adicional.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
María Lilia Núñez Contreras	Raul Alberto Escarria.-	Hernán Saa Obregón
Gilberto Taborda Pelaéz	Subgerente	Gerente (E)
Lucelly Hernandez.- Sicológa		


	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO Empresa Social del Estado	M 01-PA-TH
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 04 de 08/10/2015
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Página: [14] de 24

2. Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor.
3. Motivar la contribución significativa al cumplimiento efectivo de los resultados insitucionales.
4. Contribuir al desarrollo del potencial de los servidores, generando actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad.
5. Estimular la confirmación de equipos de trabajo que contribuyan al mejoramiento de los procesos y la calidad de los servicios que presta el hospital
6. Contribuir a fortalecer una cultura de mejoramiento donde se reconoce y apoya el esfuerzo individual y colectivo.

Principios:

1. Humanización del trabajo: dar la oportunidad a los servidores de crecer en sus dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica.
2. Equidad y justicia: promover actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.
3. Sinergia: todo estímulo entregado beneficiará directa o indirectamente de manera continua tanto a los servidores como al Hospital.
4. Objetividad y transparencia: definición y divulgación entre todos los servidores de los criterios objetivos y técnicos empleados en la asignación de incentivos.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
María Lilia Núñez Contreras	Raul Alberto Escarria.-	Hernán Saa Obregón
Gilberto Taborda Pelaéz	Subgerente	Gerente (E)
Lucelly Hernandez.- Sicológa		

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO Empresa Social del Estado	M 01-PA-TH
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 04 de 08/10/2015
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Página: [15] de 24

5. Coherencia: el Hospital deberá cumplir con lo establecido en el Sistema de Estímulos a través del Plan de Incentivos.

6. Articulación: los incentivos deberán definirse de manera tal que satisfagan tanto necesidades materiales como espirituales de los servidores.

Población objetivo:

Se benefician todos los servidores del Hospital Departamental San Antonio de la siguiente manera:

1. Todos los servidores de carrera administrativa son objeto de incentivos como reconocimiento al desempeño individual sobresaliente por la calificación de servicios recibida durante el año inmediatamente anterior.

2. Todos los servidores de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial con calificaciones en nivel sobresaliente.

3. Los servidores de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial que pertenezcan a equipos cuyo trabajo haya sido considerado como excelente.

4. Otros servidores que la Entidad considere, por su aportes al crecimiento de la institución

Periodicidad:

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
María Lilia Núñez Contreras	Raul Alberto Escarria.-	Hernán Saa Obregón
Gilberto Taborda Pelaéz	Subgerente	Gerente (E)
Lucelly Hernandez.- Sicóloga		

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO Empresa Social del Estado	M 01-PA-TH
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 04 de 08/10/2015
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Página: [16] de 24

Anualmente, el Hospital Departamental San Antonio, a través del Comité de Incentivos, establece el plan, evalúa, define y premia a los mejores servidores de carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, a los mejores equipo de trabajo, y a otros servidores que la Entidad considere, por su aportes al crecimiento de la institución.

Responsable del desarrollo de la política:

La gerencia y subgerencia administrativa proporcionaran los medios y recursos para hacer posible el cumplimiento de lo definido en el Programa de bienestar Social y el responsable de talento humano o quien haga sus veces, tiene la responsabilidad de preparar anualmente el proyecto del Plan de Estímulos e Incentivos y coordinar con el Comité de bienestar social e Incentivos el proceso de otorgamiento y reconocimiento de éstos .

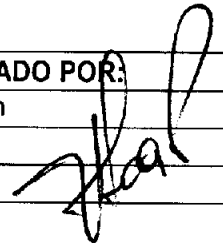
Conformación del Comité de Incentivos:

Además del Comité de Bienestar Social se integrará un representante de la comisión de personal y el asesor de Control Interno, con la función especial de analizar, verificar y seleccionar acorde a políticas, requisitos y criterios establecidos en el plan de incentivos a los beneficiarios.

Funciones del comité:

- Realizará las reuniones de análisis y verificación cada año, hasta culminar el proceso de selección.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
María Lilia Núñez Contreras	Raul Alberto Escarria.-	Hernán Saa Obregón
Gilberto Taborda Pelaéz	Subgerente	Gerente (E)
Lucelly Hernandez.- Sicóloga		



	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO Empresa Social del Estado	M 01-PA-TH
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 04 de 08/10/2015
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Página: [17] de 24

- Hará actas de cada reunión
- Dejará las evidencias escritas, o fotográficas suficientes para cada caso individual y grupal
- Entregará la decisión final al Gerente de la entidad

Requisitos y criterios para el otorgamiento de incentivos individual

Todo servidor de la planta de personal del Hospital Departamental San Antonio , de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, podrá ser seleccionado como el mejor empleado del nivel y del Hospital , siempre y cuando cumpla con las siguientes condiciones:

1-Tener más de un (1) año al servicio del Hospital Departamental San Antonio de manera ininterrumpida

2-No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.

3- No haber sido objeto de quejas o reclamos con responsabilidad comprobada

4-Acreditar nivel sobresaliente en la última calificación de servicios en firme.

Según la reglamentación vigente, se entiende como calificaciones sobresalientes aquellas iguales o superiores a noventa (90) puntos.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
María Lilia Núñez Contreras	Raul Alberto Escarria.-	Hernán Saa Obregón
Gilberto Taborda Pelaéz	Subgerente	Gerente (E)
Lucelly Hernandez.- Sicóloga		

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO Empresa Social del Estado	M 01-PA-TH
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 04 de 08/10/2015
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Página: [18] de 24

5-Haber asistido a las capacitaciones programadas por la entidad durante el periodo evaluado.

Tipos de incentivos:

Se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la Entidad, al mejor empleado del nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción del Hospital de acuerdo a la puntuación definitiva de la evaluación de desempeño y al cumplimiento de los demás criterios

El Plan Anual de Incentivos del Hospital San Antonio contiene los estímulos que se relacionan a continuación, los cuales podrán ser seleccionados por los servidores elegidos como mejores de cada nivel y del Hospital:

1-Bonos consumibles en locales de los proveedores de bienes y servicios contratados por el Hospital hasta por el equivalente al 25% del SMLMV

2-Auxilio económico para pago parcial o total de matrícula o valor semestral en planes académicos formales, por un monto no superior al 50% del SMMLV.

3-Becas para educación formal (en instituciones con las cuales se tiene convenio con asignación de becas) los estudios deberán estar relacionados con las funciones del cargo, de la dependencia y/o del Hospital. Así mismo la autorización

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
María Lilia Núñez Contreras	Raul Alberto Escarria.-	Hernán Saa Obregón
Gilberto Tabora Pelaéz	Subgerente	Gerente (E)
Lucelly Hernandez.- Sicóloga		

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO Empresa Social del Estado	M 01-PA-TH
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 04 de 08/10/2015
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Página: [19] de 24

del tiempo requerido para cursar los estudios se acordará según las necesidades del servicio y del horario establecido en el programa y normas vigentes.

4.- Días de permiso remunerado que hirían desde 1 hasta 3 días.

5- Diploma o certificación de reconocimiento público a la labor meritoria (en carteleras, programas radiales, periódico, boletines, etc)

6.- RECONOCIMIENTOS:

Condecoración Años de servicio: Se hará un reconocimiento en acto especial para las personas que han prestado sus servicios a la Institución durante 15, 20, 25 y 30 años, en las festividades de San Antonio.

Reconocimiento por años de servicio: Se reconocerá a los servidores a partir de los 20 años de labor en la institución incentivo así:


20 a 24 años : 1 días mas de vacaciones

25 a 29 años: 2 días más de vacaciones

30 o mas : 3 días mas de vacaciones

Además de esta relación de incentivos, todos los servidores seleccionados como los mejores, tendrán derecho a los siguientes reconocimientos:

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
María Lilia Núñez Contreras	Raul Alberto Escarria.-	Hernán Saa Obregón
Gilberto Taborda Pelaéz	Subgerente	Gerente (E)
Lucelly Hernandez.- Sicóloga		

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO Empresa Social del Estado	M 01-PA-TH
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 04 de 08/10/2015
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Página: [20] de 24


Nota: . Es importante aclarar que en ninguno de los casos se entregará dinero en efectivo para cada propósito, el dinero se cancelará directamente entidad que ofrezca el producto y / o servicio.

Procedimiento para desarrollar el proceso de evaluación y entrega de incentivos:

El área de Talento Humano entregará al Comité de Incentivos dentro de los primeros 5 días hábiles del mes de noviembre de cada año el listado de Calificación de Servicios de todos los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, correspondiente al año inmediatamente anterior, señalando para los diferentes niveles administrativos aquellos servidores cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente.

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, el Comité de Incentivos, realizará la verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos, con lo cual dará inicio al proceso de selección del mejor servidor de carrera administrativa, del mejor de libre nombramiento y remoción de cada nivel y al mejor del Hospital entre quienes hayan obtenido las más altas calificaciones, de conformidad con los instrumentos y criterios técnicos establecidos para tal fin y antes del 30 de Noviembre de cada año una vez proferido el correspondiente acto administrativo reunirá a los seleccionados y ofrecerá los incentivos previstos en el plan anual institucional para que estos escojan los de su preferencia, acorde a tipos de incentivos definidos en este plan.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
María Lilia Núñez Contreras	Raul Alberto Escarria.-	Hernán Saa Obregón
Gilberto Taborda Pelaéz	Subgerente	Gerente (E)
Lucelly Hernandez.- Sicóloga		

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO Empresa Social del Estado	M 01-PA-TH
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 04 de 08/10/2015
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Página: [21] de 24

Equipos de trabajo:

Definición: Para efectos del presente Plan de incentivos, se entiende por equipo de trabajo el conjunto de personas que trabajan de manera interdependiente, aportando habilidades y competencias complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas buscando un nivel sobresaliente en el desempeño y una meta con la que se sienten solidariamente responsables.

Los equipos estarán conformados por un mínimo de tres (3) y un máximo de diez (10) servidores de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, de la misma o diferente de los niveles ejecutivo, asesor, profesional, técnico y asistencial.

Los servidores vinculados mediante Nombramiento Provisional podrán hacer parte de un equipo de trabajo como personal de apoyo. La conformación de los equipos será libre para las personas que los quieran integrar. Esto significa que los pueden hacer por áreas, por procesos, o por decisiones y acuerdos personales entre los miembros

Procedimiento para los Equipos de trabajo: Convocatoria e inscripción.

El comité de Bienestar Social convocará en forma escrita y fijada en cartelera o medio de comunicación interna del 1°. Al 15 de Marzo, de cada año, a los empeados y las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que presenten e inscriban sus propuestas o proyectos dirreccionados a solucionar un problema institucional identificado y/o que permitan el desarrollo competitivo de la Institución.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
María Lilia Núñez Contreras	Raul Alberto Escarria.-	Hernán Saa Obregón
Gilberto Taborda Pelaéz	Subgerente	Gerente (E)
Lucelly Hernandez.- Sicóloga		

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO Empresa Social del Estado	M 01-PA-TH
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 04 de 08/10/2015
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Página: [22] de 24

- Los equipos de trabajo presentaran la propuesta al Comité de Bienestar Social, aportando el nombre de la propuesta, elaborando breve descripción de la problemática institucional que se pretende solucionar o el desarrollo institucional que se pretende lograr, nombres de los integrantes del equipo y contarán con 7 meses comprendido entre el mes de marzo y el mes de octubre.
- Los equipos de trabajo entregarán el desarrollo de la propuesta en forma escrita, medio electrónico o exposición presencial al comité evaluador en el periodo comprendido del 15 de octubre al 15 de noviembre de cada año.
- El comité de incentivos seleccionará los equipos de trabajo con mejor propuesta o impacto en la solución de problemática institucional o desarrollo institucional acorde a este reglamento.
- El comité de bienestar social realizará acto público de entrega de incentivos el último día hábil del mes de Noviembre de cada año, dejando evidencia fotográfica y documental.

OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO

Requisitos para participar:

Será seleccionado como el mejor equipo de trabajo de excelencia del Hospital , siempre y cuando cumpla con las siguientes condiciones:

1-Acreditar la condición de equipo de trabajo según la reglamentación

2-Inscribir un proyecto viable en su desarrollo y que apunte al cumplimiento de las metas, objetivos, misión y visión de la Entidad.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
María Lilia Núñez Contreras	Raul Alberto Escarria.-	Hernán Saa Obregón
Gilberto Taborda Pelaéz	Subgerente	Gerente (E)
Lucelly Hernandez.- Sicóloga		

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO Empresa Social del Estado	M 01-PA-TH
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 04 de 08/10/2015
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Página: [23] de 24

Procedimiento en caso de empate:

En caso de empate por resultados como el mejor equipo, el incentivo pecuniario se distribuirá entre estos en forma equitativa de acuerdo al número de miembros que lo componen

Forma y términos para reconocer el mejor equipo de trabajo:

El plazo máximo para proclamar mediante acto administrativo del Hospital Departamental San Antonio y entregar el incentivo pecuniario al mejor equipo de trabajo es el 15 de diciembre de de cada año.

Criterios para evaluar un proyecto:

La evaluación del proyecto presentado por los equipos de trabajo se hará con base en dos aspectos: su Factibilidad y pertinencia

Concepto de Factibilidad:

Según el Diccionario de la Real Academia Española, la Factibilidad es la "cualidad o condición de factible". Factible: "que se puede hacer".

Se define: Factibilidad como las posibilidades que tiene de lograrse un determinado proyecto". El estudio de factibilidad es el análisis que realiza una empresa para determinar si el proyecto que se propone será bueno o malo, y cuales serán las estrategias que se deben desarrollar para que sea exitoso.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
María Lilia Núñez Contreras	Raul Alberto Escarria.-	Hernán Saa Obregón
Gilberto Taborda Pelaéz	Subgerente	Gerente (E)
Lucelly Hernandez.- Sicóloga		