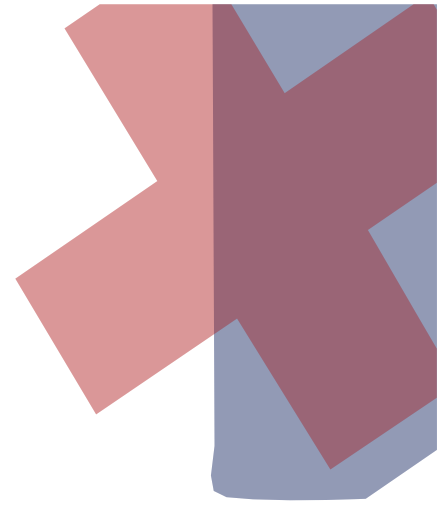




Hospital Local
Cartagena
de Indias



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

2021

El Bienestar se concibe como parte integrante de la Gerencia de Recursos Humanos y su objetivo se orienta a garantizar el desarrollo integral de los funcionarios y de la Entidad, teniendo en cuenta que el factor humano es el principal activo de una organización y que la eficiencia y la efectividad de ella dependen, en gran medida, de la contribución de las políticas de Gerencia del recurso humano para el logro de los objetivos propuestos.

**E.S.E.
HOSPITAL LOCAL
CARTAGENA DE
INDIAS**

Sede Admin: Pie de la popa, Calle 33 #22-54 **Tel:** (5) 6505898

Mail: atencionusuario@adm.esecartagenadeindias.gov.co

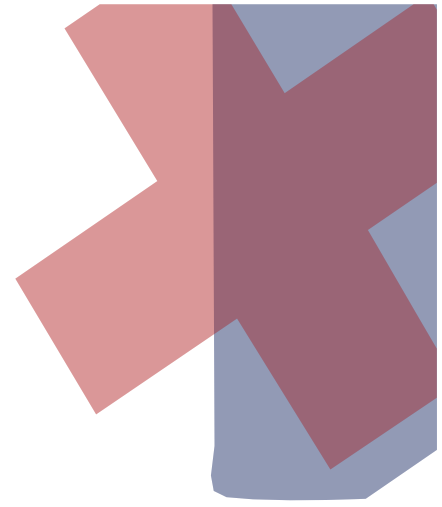
Sitio web: www.esecartagenadeindias.gov.co

@ESE Cartagena  ESE Hospital Local Cartagena de Indias





Hospital Local
Cartagena
de Indias



Elaborado por:

- ✓ **EQUIPO DE TRABAJO AREA DE TALENTO HUMANO**
Liderado por LIDYS PATRICA ALDANA TORRECILLA
Coordinador de Talento Humano
- ✓ **COMISIÓN DE PERSONAL**
- ✓ **COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL**

Aprobado por:

Miembros de Comité Institucional de Gestión y Desempeño:

RODOLFO JOSE LLINÁS CASTRO
Gerente

DAIRID CECILIA FONTALVO BUELVAS
Subgerente Administrativo

CANDIDA MERCEDES CABALLERO DOMINGUEZ
Subgerente Científico

LUZ MERY CIFUENTES CALIFA
Profesional Universitario

MONICA ESTHER ACOSTA CHIMA
Profesional Universitario

Dando cumplimiento con el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, "...las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año. La oficina de Talento Humano de ESE Hospital Local Cartagena de Indias, publica los planes temáticos de Talento Humano correspondiente a la vigencia 2021.

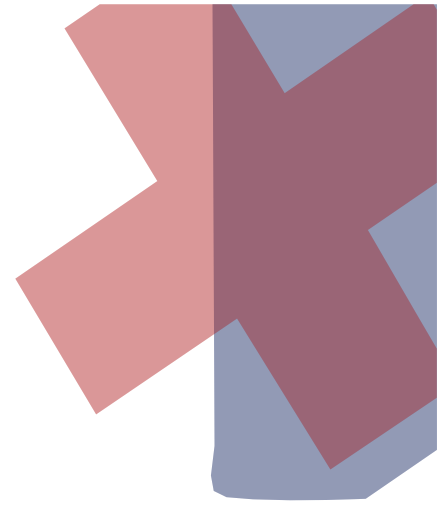
Sede Admin: Pie de la popa, Calle 33 #22-54 Tel: (5) 6505898

Mail: atencionusuario@adm.esecartagenedeindias.gov.co

Sitio web: www.esecartagenedeindias.gov.co

@ESE Cartagena  ESE Hospital Local Cartagena de Indias





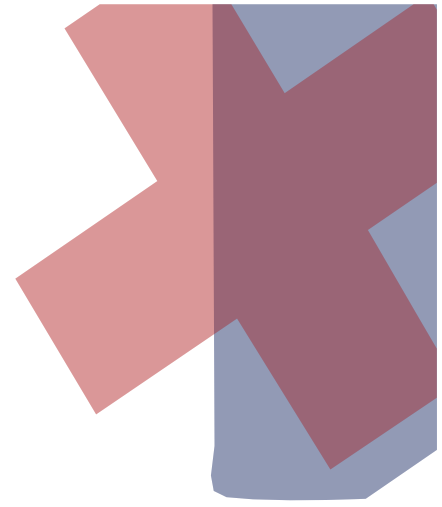
1 INTRODUCCION

Siguiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- contenidos en la guías para la elaboración de planes, programas y proyectos de Bienestar laboral en las Entidades del Estado, de acuerdo con lo establecido en el capitulo decimo del Decreto 1083 de 2015 del artículo 2.2.10.1 al 2.2.10.17 y con los deberes de la responsabilidad que en la actualidad tiene las Instituciones de gestionar su talento humano basado en un Bienestar Social, involucrando áreas de calidad de vida laboral además de protección y servicios sociales, se ha elaborado el presente Plan de Bienestar Social, el cual se gestionará para la vigencia 2021.

El presente plan se enmarca dentro de la nueva concepción sobre el Bienestar Laboral que supera la visión estrictamente asistencialista volcándose hacia la Gestión del talento humano considerándolo como el activo más importante de una organización, cuya gestión y logro de compromisos laborales contribuyen al alcance de los objetivos y planes corporativos de la Entidad, se establecerán procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de nuestros empleados, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo permitirá elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio que presta en la ESE H.LC.I.

En este orden de ideas se involucrarán las diferentes Instituciones responsables de la seguridad social integral de los Empleados, tales como Empresas Promotoras de Salud, Administradoras de fondo de pensiones, Administradoras de Riesgos Profesionales, Cajas de Compensación, SENA y demás Entidades de servicios sociales en aras de lograr el bienestar individual del empleado, la integración con su familia y la potencialización y logro de los objetivos y metas institucionales.





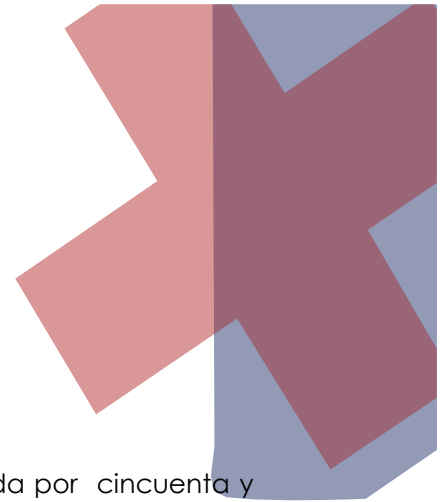
2 OBJETIVOS

2.1. Objetivo General:

Lograr estándares altos de desempeño laboral basados en la motivación del servidor público, conscientes de que su satisfacción personal, laboral y social potencializan sus capacidades y esfuerzos, mejorando así su desempeño y deseo de hacer bien su trabajo.

2.2. Objetivos específicos:

- Hacer partícipe a los empleados en la identificación de sus necesidades laborales, personales y sociales y en la búsqueda de los medios para garantizar su cubrimiento.
- Satisfacer las necesidades tanto organizacionales como individuales de los funcionarios.
- Combinar los fines de desarrollo de la ESE HLCl con los fines de desarrollo personal de los Servidores.
- Diseñar un sistema organizacional que permita mantener elevados niveles de productividad y que responda por las necesidades de los servidores.
- Motivar a los servidores a aportar y a dar lo mejor de sí en el trabajo que desarrollan, generando conocimientos, iniciativas, ideas, sugerencias y encontrando en ello una satisfacción.
- Generar en el funcionario la motivación de trabajar por la satisfacción de ayudar a suplir las necesidades de los usuarios y no por los medios materiales que recibe a cambio de su trabajo.



3. DIAGNOSTICO:

La planta de personal de la ESE HLCl para la vigencia 2021, está conformada por cincuenta y siete (57) cargos aprobados tal como se detalla en la tabla No.01.

TABLA No. 01
PLAN DE CARGOS 2021
ESE H.L.C.I.

Denominación Del Cargo	Carrera Administrativa	Libre Nombramiento	Periodo Fijo	Provisional	Trabajador Oficial	Total General
AUXILIAR ÁREA SALUD CÓDIGO 412 GRADO 11	0	0	0	2	0	2
AUXILIAR ÁREA SALUD CÓDIGO 412 GRADO 12	4	0	0	0	0	4
AUXILIAR ÁREA SALUD CÓDIGO 412 GRADO 13	6	0	0	4	0	10
AUXILIAR ÁREA SALUD CÓDIGO 412 GRADO 14	1	0	0	0	0	1
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES CÓDIGO 470 GRADO 07	0	0	0	0	3	3
CELADOR CÓDIGO 477 GRADO 07	0	0	0	0	7	7
ENFERMERO CÓDIGO 243 GRADO 20	1	0	0	0	0	1
GERENTE CÓDIGO 085 GRADO 30	0	0	1	0	0	1
JEFE OFICINA CONTROL DISCIPLINARIO CÓDIGO 006 GRADO 25	0	1	0	0	0	1
JEFE OFICINA CONTROL INTERNO CÓDIGO 006 GRADO 25	0	0	1	0	0	1
MEDICO GENERAL CÓDIGO 211 GRADO 17	3	0	0	0	0	3
MEDICO GENERAL CÓDIGO 211 GRADO 23	12	0	0	0	0	12
ODONTOLOGO CÓDIGO 214 GRADO 17	5	0	0	1	0	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 20	1	0	0	1	0	2
SECRETARIA CÓDIGO 440 GRADO 08	0	0	0	1	0	1
SUBGERENTE ADMINISTRATIVO CÓDIGO 090 GRADO 28	0	1	0	0	0	1
SUBGERENTE CIENTÍFICO CÓDIGO 090 GRADO 28	0	1	0	0	0	1
TOTALES	33	3	2	9	10	57

Del total de cargo aprobados, cincuenta y siete (57), uno (01) se encuentra en vacancia temporal que corresponde al cargo de médico general código 211 grado 23, cuyo titular se encuentra en comisión de servicio para ejercer un cargo de período fijo, quedando cincuenta y seis (56) cargos provistos.

Sede Admin: Pie de la popa, Calle 33 #22-54 Tel: (5) 6505898

Mail: atencionusuario@adm.esecartagenedeindias.gov.co

Sitio web: www.esecartagenedeindias.gov.co

@ESE Cartagena  ESE Hospital Local Cartagena de Indias





TABLA No.02
RANGO DE EDADES
SERVIDORES ESE HLCI

Rango de Edades	Edad	Sexo		Total General
		Femenino	Masculino	
Menor de 35 años	32		1	1
			1	1
Entre 36 y 40 años	37	1		1
Entre 41 y 45 años	42	1		1
	43	1		1
	44	1		1
Entre 46 y 50 años	46	1		1
	49	1	1	2
	50		1	1
Entre 51 y 55 años	52	3		3
	53	1		1
Entre 56 y 60 años	56	1		1
	57	4		4
	58	4		4
	59	4	2	6
	60	1	1	2
Entre 61 y 65 años	61	1	3	4
	62	3		3
	63	3	4	7
	65	3	1	4
Mayores de 66 años	66	2	3	5
	67	1	1	2
	68		1	1
Total general		37	19	56



En la tabla No. 2 se detalla la información de las edades junto con el sexo, a corte Diciembre 30 del 2020. Los rangos de edades del personal anteriormente mencionado oscilan entre 32 y 68 años, siendo los rangos de edades de mayor participación las que se encuentran entre 56 y 60 años y 61 a 65 años, con 17 y 18 empleados en cada rango, correspondiendo al 62.50 %. Gran parte de la población es mayor de 61 años, ocupando un porcentaje del 46.43%, siendo de menor proporción los servidores menores de 60 años, los cuales solo son de 30.36%.

De los 56 servidores que se encuentran actualmente activos en la entidad, 39 son pre pensionados, correspondiendo a 69.64%, los cuales se encuentran distribuidos por sexos como se muestra en la Tabla No. 3, siendo de mayor participación el sexo femenino con 26 servidoras, correspondiente a 46.43% y menor proporción y no menos significativos el sexo masculino, con 13 funcionarios con un porcentaje de 23.21%.

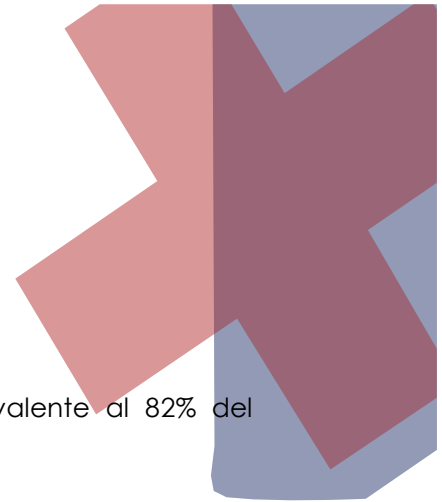
En la Tabla No. 3 detallada a continuación podemos observar que la planta de personal provista actualmente está ocupada mayormente por el sexo femenino, con un total de 32 servidoras correspondiendo a 57.14%. En similar proporción se encuentra el sexo masculino con 24 funcionarios, lo que corresponde al 42,86%.

TABLA No.03
DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO ESE HLCI

SEXO	PREPENSIONADO			Total General	Proporción de Edades
	NO (Cantidad)	SI			
		(Cantidad)	%		
Femenino	11	26	46.43%	32	57.14%
Masculino	6	13	23.21%	24	42.86%
Total general	17	39	69.64%	56	100%

4. ALCANCE

El área de talento humano procedió a diseñar herramienta para medición de satisfacción de actividades desarrolladas en ejecución del plan de bienestar social 2020, a fin de que sirva de insumo para la elaboración del Plan de Bienestar social vigencia 2021, conformada por doce (12) planteamientos, con los cuales se buscó medir mediante cinco ítems (Muy satisfecho, Satisfecho, Regularmente satisfecho, Insatisfecho y No aplica) el grado de satisfacción de las actividades desarrolladas, además de las recomendaciones y sugerencias por parte de los servidores sobre actividades a tener en cuenta.



La herramienta fue aplicada a cuarenta y seis (46) servidores, equivalente al 82% del personal, una vez procesadas se evidencian los siguientes resultados:

Tabla No. 04 Medición de nivel de satisfacción Plan de Bienestar Social-Vigencia 2020							
No.	PREGUNTA	MUY SATISFECHO	SATISFECHO	REGULARMENTE SATISFECHO	INSATISFECHO	NA-NO RESPONDE	TOTAL
1	Calificación planes de bienestar social 2018, 2019 y 2020	30	9	5	0	2	46
2	Programa de Desvinculación Laboral Asistida	12	2	10	2	20	46
3	Plan Exequial	29	11	2	1	3	46
4	Celebración Día de la Familia	33	3	3	1	6	46
5	Celebración Quinquenio: Reconocimiento trayectoria Laboral	20	3	2	1	20	46
6	Educación formal: Auxilio Educación	18	3	3	2	20	46
7	Incentivo Pecuniario-Mejor Grupo de Trabajo	11	2	4	7	22	46
8	Incentivo Pecuniario-Trab. Oficiales	13	5	0	3	25	46
9	Incentivo No Pecuniario-Días descanso remunerado	29	6	1	5	5	46
TOTAL		195	44	30	22	123	414

Con la ejecución de los planes de bienestar social en las últimas tres vigencias, el 65% de los Servidores Públicos de la ESE-HLCI se encuentra muy satisfechos, el 20% satisfechos y el 11% regularmente satisfechos el 4% no respondió, treinta y tres (33) o sea el 72% de los 46 encuestados se encuentran muy satisfechos por la Celebración del Día de la Familia -que ante la pandemia reemplazó la de Turismo Nacional Viaje a Nariño- seguidos de 29 encuestados que manifestaron estar muy satisfechas con las actividades del Plan Exequial y el Incentivo No Pecuniario donde se reconoce días de descanso remunerado por día del cumpleaños, de la profesión contempladas en el Acuerdo Laboral, mientras que la menos acogida es el Incentivo Pecuniario contemplada al Mejor Grupo de Trabajo, adicionalmente se realizaron las siguientes observaciones y sugerencias: Incluir la actividad dentro del plan 2021 la actividad del Día de la familia, y de mejorar la pandemia, realizar la actividad de Turismo Local aprobada y programada en la vigencia anterior, consistente en el viaje a Nariño y actividades culturales.



Se evidenció que el 39% de las personas encuestadas manifestaron encontrarse muy satisfechos con el pago del auxilio educativo, en la tabla No.5 se analiza el comportamiento del pago de este beneficio, tal como se detalla en la tabla que se muestra a continuación:

TABLA No. 5. ANÁLISIS PAGO DE AUXILIO EDUCATIVO VIGENCIA 2018-2020										
VIGENCIA	MONTO PLAN DE BIENESTAR	AUXILIO EDUCATIVO	TOTAL SERVIDORES	BENEFICIARIOS	% DEL PRESUPUESTO	% DE BENEFICIARIOS	CANT. MÁS BENEFICIADA		% PAGO DE AUXILIO	% PRESUPUESTO TOTAL
2018	\$ 182.065.548	\$ 69.954.282	61	26	38	43	11	\$ 50.227.931	72	28
2019	\$ 237.243.804	\$ 61.839.554	59	19	26	32	10	\$ 50.245.930	81	21
2020	\$ 236.891.788	\$ 80.757.875	57	18	34	31	18	\$ 48.059.715	60	20

Podemos observar que, del presupuesto total destinado para actividades de bienestar social, se ha invertido el 38, 26 y 34 % para pago de auxilio educativo durante las vigencias 2018-2019 y 2020 respectivamente, beneficiándose solamente 11 10 y 18 servidores del 72, 81 y 60% del pago total, lo que significa que 11, 10 y 18 personas se han llevado el 28, 21 y 20% del presupuesto total durante las vigencias 2018, 2019 y 2020 respectivamente.

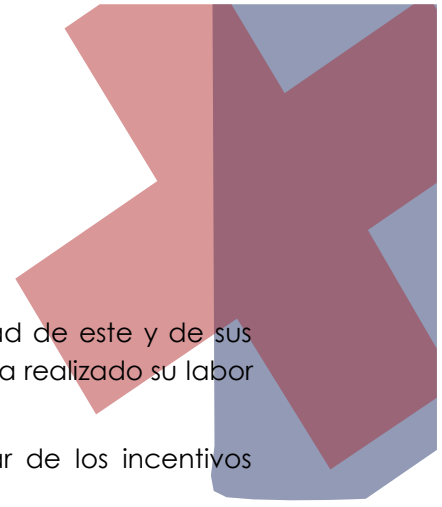
Los programas que se desarrollen mediante el plan de bienestar social en proyectos de calidad de vida laboral: desvinculación laboral asistida, plan exequial, acondicionamiento físico, tendrán como beneficiarios a todos los empleados de la entidad.

Los planes de incentivos pecuniarios, para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad o de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera y de gerencia pública cuya calificación de desempeño laboral y acuerdos de gestión alcancen nivel sobresaliente.

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados de carrera administrativa se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base



en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad de este y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño o en la evaluación del acuerdo de gestión en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de 2021.

Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados y sus familias.

Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años (Según lo pactado en el acuerdo laboral) y 24 años (según lo pactado en convención colectiva e trabajo) o discapacitados mayores que dependan económicamente del empleado.

No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a todos los servidores, según lo pactado en el acuerdo laboral y convención colectiva de trabajo. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

- Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

5. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.



Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Finalidades del Sistema de Estímulos. Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

- a. Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados;
- b. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados;
- c. Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades;
- d. Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

Teniendo en cuenta las nuevas tendencias para la elaboración de planes de Bienestar Social laboral en las Entidades, se debe cambiar la mentalidad de concepciones tradicionalistas ligadas únicamente a servicios asistenciales y a actividades ocasionales ofrecidas al empleado en forma individualizada y en las que el empleado aparece como un sujeto pasivo o receptor de servicios.

Para el presente propósito se entenderá el Bienestar Social como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de la ESE H.L.C.I.

Desde este punto de vista el bienestar hace referencia al mismo tiempo a un estado y a un proceso. Por tanto, bienestar no significa algo establecido o algo dado que permanece, sino algo que se persigue y se construye, algo a lo cual se desea llegar y para lo que se establecen múltiples lineamientos. Se asume como comodidad, existencia de las cosas necesarias para vivir a gusto y en satisfacción y como desarrollo de potencialidades.





Los pasos para seguir en la formulación del presente Plan de Bienestar Social e Incentivos son los detallados a continuación:

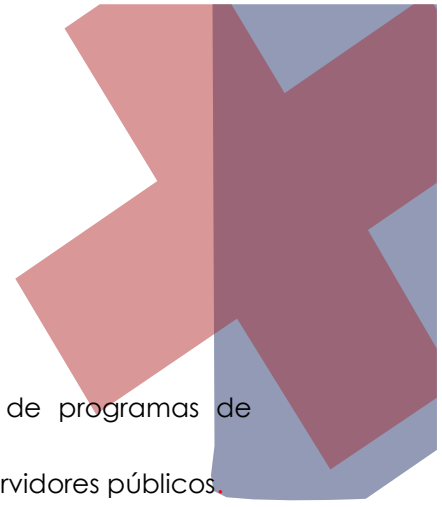
- **Investigación de las necesidades a suplir:** Se hará un análisis de las características de la planta de personal y sus beneficiarios, con el objetivo de poder establecer actividades que impacten a la mayoría de las personas dependiendo sus gustos y ciclo de vida.
- **Planeación de estrategias** para satisfacer las diferentes necesidades de los funcionarios, se establecerán intercambios con entidades públicas y privadas del área de Bienestar Social y de seguridad social.

Para el diseño y desarrollo del Plan de Bienestar social se definirán dos grandes áreas de intervención, a saber: *Área de calidad de vida laboral* y *área de protección y servicios sociales*.

5.1. **ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:**

Es el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del funcionario, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y el logro de la misión de la Institución.

- Lograr la participación del servidor en el desarrollo organizacional.
- Desarrollar programas de readaptación laboral.
- Incorporar el tema de Bienestar Social Laboral en procesos de reestructuración administrativa, modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Sensibilizar en los directivos compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad, tolerancia, pluralismo.
- Promover la institucionalización de ceremonias, ritos, historias, valores, simbología organizacional que desarrollen una cultura corporativa que propicie clima laboral favorable.
- Coordinación, comunicación, seguimiento y evaluación de servicios prestados por organismos especializados para garantizar mayor impacto, calidad y acceso del funcionario y su familia.
- Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.



- Participación de funcionarios en diseño, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Social Laboral.
- Evaluación de intereses y competencias para la reubicación de los servidores públicos.

Esta área será atendida a través de acciones que se ocupen de situaciones y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

5.1.1. **ÁREA DE PROTECCION A SERVICIOS SOCIALES**

En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

El área de protección y servicios sociales debe incorporar:

- Programas de seguridad social integral
- Salud ocupacional
- Programas de recreación, deportivos y vacacionales
- Programas de educación formal

5.1.2. **Seguridad social integral:**

La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas_Promotoras



de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad.

El papel del área de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos anteriormente mencionados.

5.1.3. Salud ocupacional:

Tienen como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad.

Estos programas deben llevarse a cabo en coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentre vinculada la entidad.

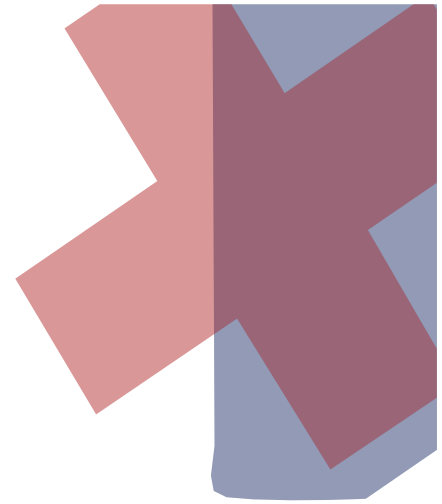
5.1.4. Programas de Recreación

La recreación debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación, conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

5.1.5. Programas de Educación Formal

Los programas que buscan apoyar a los empleados en educación formal hacen parte del bienestar social, según lo establecido en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, entendiéndose por educación formal "Aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, o conducentes a grados y títulos".



5.2. PROGRAMA DE INCENTIVOS:

Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en nivel sobresaliente.

Los programas de estímulos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de estímulos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

5.2.1. Consideraciones Generales para la Asignación de Incentivos. Para asignar los incentivos, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- a. La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritório;
- b. En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración;
- c. Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad de la cual labora;
- d. Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.
- e. Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.



Existen dos tipos de planes de incentivos:

5.2.2. Planes de Incentivos Pecuniarios. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de la ESE HLCl. Dichos reconocimientos económicos podrán ser de hasta cuarenta (40) SMLV, para el caso de la vigencia 2021 podrían alcanzar los Treinta y seis millones de pesos (\$36.341.040) de Pesos M/cte.

Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, se convocará a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.

Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

- Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los colaboradores de la entidad.
- Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
- Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.



- El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
- A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia

5.2.3. Planes de Incentivos no Pecuniarios. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

5.2.4. Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios.

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



5.3. Matriz plan de bienestar social

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2021			
ESE "HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS"			
1. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL			
1.1. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL			
ITEM	ACTIVIDAD	FECHA	VALOR
Asistencia Pre pensionables	Programa de Desvinculación Laboral Asistida	Junio	\$ 10.000.000
TOTAL			\$ 10.000.000
1.2. AREA DE PROTECCION A SERVICIOS SOCIALES			
1.2.1. PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL			
ITEM	ACTIVIDAD	FECHA	VALOR
Plan exequial	Se comprara una póliza de seguro exequial que cubra al núcleo familiar además de indemnización	Julio	\$ 14.000.000
TOTAL			\$ 14.000.000
1.2.2. SALUD OCUPACIONAL			
ITEM	ACTIVIDAD	FECHA	VALOR
Acondicionamiento Físico	Contrato con empresa de acondicionamiento físico	Febrero	\$ 15.000.000
TOTAL			\$15.000.000
1.2.3. PROGRAMAS DE RECREACION			
ITEM	ACTIVIDAD	FECHA	VALOR
Actividad lúdico recreativa	Turismo Nacional y/o Celebración Día de la Familia	Julio - Diciembre	\$ 119.618.788
Celebración Quinquenios	Permanencia Laboral por cumplir 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 años de servicios a la Empresa	Marzo - Octubre	\$ 12.600.000
TOTAL			\$ 132.218.788
1.2.4. PROGRAMAS DE EDUCACION FORMAL			
ITEM	ACTIVIDAD	FECHA	VALOR
Educación Formal	Se reconocerá de acuerdo a la normatividad vigente a cada empleado que aplique a este programa las siguientes cantidades: *Por cada niño en preescolar medio SMLV anual *Por menor en primaria Un SMLV, anual *Por niño en secundaria un y medio SMLV. anual *Por estudiante de estudios técnicos y tecnológicos 1,75 SMLV semestrales *Por universitario dos SMLV semestrales *Por especializaciones, postgrados, maestrías y demás estudios superiores se reconocerá la mitad de lo cancelado Lo anterior se deberá soportar con los certificados de escolaridad de hijos menores de 18 años o del empleado.	Junio - Noviembre	\$ 85.000.000,00
TOTAL			\$ 85.000.000,00

Sede Admin: Pie de la popa, Calle 33 #22-54 Tel: (5) 6505898

Mail: atencionusuario@adm.esecartagenedeindias.gov.co

Sitio web: www.esecartagenedeindias.gov.co

@ESE Cartagena  ESE Hospital Local Cartagena de Indias





2. PROGRAMA DE INCENTIVOS			
2.1. PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS			
ITEM	ACTIVIDAD		
incentivo pecuniario	Mejor grupo de trabajo	Noviembre	\$ 10.000.000
Incentivo Pecuniario Art. 24 Convención Colectiva de Trabajo 2020	Trabajadores Oficiales	Diciembre	\$ 18.170.520
TOTAL			\$ 28.170.520
2.2. PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS			
ITEM	ACTIVIDAD	FECHA	VALOR
Incentivo no pecuniario	Días de descanso remunerado, día del cumpleaños, día de la profesión, dos en semana santa - junio - noviembre	Todo el año	\$ 0
	Día de la familia: dos (02) días hábiles al año Ley 1857 del 2017	Junio-Diciembre	\$ 0
TOTAL			\$ 0
TOTAL PRESUPUESTO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2020			284.389.308

En el cuadro anterior se contempla el presupuesto estimado al Plan de Bienestar Social para la vigencia 2021, el cual es distribuido por los miembros del comité en sesión realizada el pasado 15 de Enero del 2021, teniendo en cuenta la evaluación realizada por el 82% de los Servidores públicos de la ESE-HLCl, al plan de la vigencia anterior, así como las sugerencias y recomendaciones señaladas.