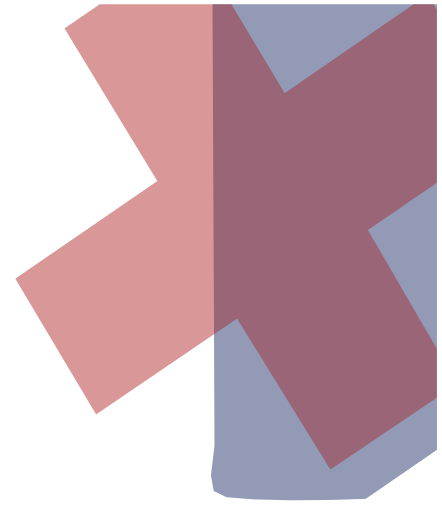




Hospital Local  
Cartagena  
de Indias



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E  
INCENTIVOS

2022

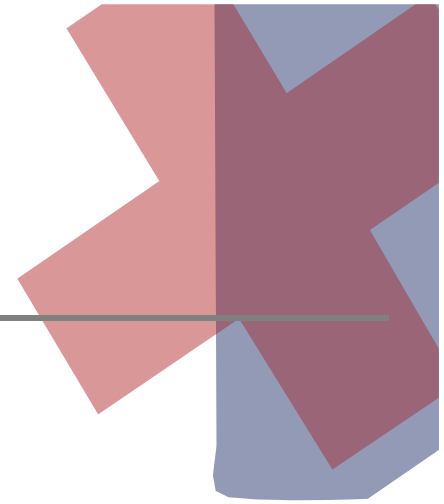
*Sede Admin:* Pie de la popa, Calle 33 #22-54 **Tel:** (5) 6505898

*Mail:* [atencionusuario@adm.esecartagenadeindias.gov.co](mailto:atencionusuario@adm.esecartagenadeindias.gov.co)

*Sitio web:* [www.esecartagenadeindias.gov.co](http://www.esecartagenadeindias.gov.co)

@ESE Cartagena  ESE Hospital Local Cartagena de Indias





*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**

**Elaborado por:**

- ✓ **EQUIPO DE TRABAJO AREA DE TALENTO HUMANO**  
Liderado por **SONIA ESMERALDA SANCHEZ RODRIGUEZ**  
Apoyo del área de Talento Humano
- ✓ **COMISIÓN DE PERSONAL**
- ✓ **COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL**

**Aprobado por:**

*Miembros de Comité Institucional de Gestión y Desempeño:*

**JORGE EDUARDO SUAREZ GOMEZ**

Agente Especial Interventor

**AURA MILENA MORENO ORTIZ**

Subgerente Administrativo

**EMPERATRIZ CARDOZO MEZA**

Subgerente Científico

**LUZ MERY CIFUENTES CALIFA**

Profesional Universitario

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

**Mail:** [atencionusuario@adm.esecartagenedeindias.gov.co](mailto:atencionusuario@adm.esecartagenedeindias.gov.co)

**Sitio web:** [www.esecartagenedeindias.gov.co](http://www.esecartagenedeindias.gov.co)





Hospital Local  
Cartagena  
de Indias

**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 2022.*

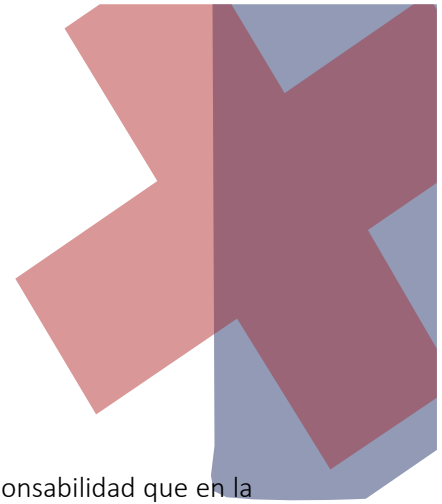
**Sede Admin:** Pie de la popa, Calle 33 #22-54 **Tel:** (5) 6505898

**Mail:** [atencionusuario@adm.esecartagenadeindias.gov.co](mailto:atencionusuario@adm.esecartagenadeindias.gov.co)

**Sitio web:** [www.esecartagenadeindias.gov.co](http://www.esecartagenadeindias.gov.co)

@ESE Cartagena  ESE Hospital Local Cartagena de Indias





## 1 INTRODUCCION

Siguiendo los lineamientos de la normatividad legal vigente y conocedores de la responsabilidad que en la actualidad tienen las Instituciones de gestionar su talento humano basado en un Bienestar Social, involucrando la atención mediante rutas, se ha elaborado el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, el cual se gestionará para la vigencia 2022.

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.

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

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.

## 2.OBJETIVOS

### 2.1.Objetivo General:

Orientar a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del talento humano y su calidad de vida, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, con el fin de elevar niveles de satisfacción y sentido de pertenencia con la institución, mediante la estrategia **SI SOYO**

### 2.2.Objetivos específicos:

- Hacer partícipe a los empleados de las actividades de Bioseguridad que contemplan el autocuidado y autoprotección ante la ejecución eficiente y responsable de sus funciones y obligaciones, en las dinámicas presenciales y del trabajo en casa, ante la pandemia mundial COVID-19, logrando proteger y mantener la salud física, mental y social evitando accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el talento humano en cumplimiento de la **Seguridad y la Salud en el Trabajo**.
- Lograr la **Integración familiar** con actividades de participación para estabilizar tanto profesional como laboralmente la vida del talento humano de la ESE-HLCI, que permita mantener elevados niveles de productividad y satisfacción.
- Prestar **servicio** con calidad y calidez al combinar los fines de desarrollo de la empresa con los fines de desarrollo personal del talento humano de la ESE-HLCI.
- **Orientar** al talento humano para la resolución de inquietudes y necesidades, a través de la **escucha** activa de palabras y gestos transmitidos al equipo especializado de talento humano.
- Fortalecer el principio ético de **Integridad** que está vinculado con la valoración de la honestidad, el respeto y la transparencia en las interacciones profesionales del talento humano de la ESE-HLCI.
- Contar con un talento humano satisfecho como eje central de la **organización** generando conocimiento, iniciativas, ideas, sugerencias, en el logro de resultados institucionales.

## 3.DIAGNOSTICO:

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

*Mail:* [atencionusuario@adm.esecartagenedeindias.gov.co](mailto:atencionusuario@adm.esecartagenedeindias.gov.co)

*Sitio web:* [www.esecartagenedeindias.gov.co](http://www.esecartagenedeindias.gov.co)

@ESE Cartagena  ESE Hospital Local Cartagena de Indias





En la ESE Hospital Local Cartagena de Indias existen diferentes modalidades de contratación, servidores públicos personal suministrado por empresa temporales y los que cuentan con contrato de prestación de servicios

La planta de personal de la ESE HLCI para la vigencia 2022, está conformada por cincuenta y tres (53) cargos aprobados tal como se detalla en la tabla No.01, que conforman la planta de servidores públicos de la empresa, ochocientos cuarenta y siete (847) suministrados y dieciséis (16) por orden de prestación de servicios, para un total de novecientos dieciséis (916) cargos.

TABLA No. 01

PLAN DE CARGOS SERVIDORES PÚBLICOS 2022

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 SERVICIOS GENERALES CÓDIGO 470 GRADO 07	0	0	0	0	2	2
CELADOR CÓDIGO 477 GRADO 07	0	0	0	0	6	6
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	2	0	0	0	0	2
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
<b>TOTALES</b>	<b>33</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>53</b>

Del total de cargo aprobados, cincuenta y tres (53), uno (01) se encuentra en vacancia temporal que corresponde al cargo de Gerente, debido a que actualmente la entidad se encuentra en intervención forzosa administrativa, quedando cincuenta y seis (52) cargos provistos.

TABLA No.02

RANGO DE EDADES SERVIDORES PUBLICOS

ESE HLCI

Rango de Edades	Edad	Sexo		Total General
		Femenino	Masculino	
Menor de 40 años	38	1		1
		1		1
Entre 40 y 45 años		4		4
	40	1		
	43	1		
	44	1		
	45	1		
Entre 46 y 51 años		2	2	4
	49	1		1
	50	1	1	2
	51		1	1
Entre 52 y 57 años		4		4
	53	2		2
	54	1		1
	57	1		1
Entre 58 y 63 años		15	8	23
	58			4



		4		
	59	4		4
	60	4	2	6
	61	2	1	3
	62	1	2	3
	63		3	3
<b>Entre 64 y 69 años</b>		<b>6</b>	<b>10</b>	<b>16</b>
	64	2	2	4
	66	1	3	4
	67	2	3	5
	68	1	1	2
	69		1	1
<b>Total general</b>		<b>32</b>	<b>20</b>	<b>52</b>

En la tabla No. 2 se detalla la información de las edades junto con el sexo, a corte diciembre 30 del 2021. Los rangos de edades del personal anteriormente mencionado oscilan entre 38 y 69 años, siendo los rangos de edades de mayor participación las que se encuentran entre 58 y 63 años y 64 a 69 años, con 23 y 16 empleados en cada rango, correspondiendo al 75.00 %. Gran parte de la población es mayor de 58 años, ocupando un porcentaje del 44.23%, siendo de menor proporción los servidores menores de 40 años, los cuales solo son de 1.92%.

De los cincuenta y dos (52) servidores que se encuentran actualmente activos en la entidad, 37 son pensionables, correspondiendo a 71.15%, los cuales se encuentran distribuidos por sexos como se muestra en la Tabla No. 3, siendo de mayor participación el sexo femenino con 22 servidoras, correspondiente a 42.30% y menor proporción y no menos significativos el sexo masculino, con 15 funcionarios con un porcentaje de 28.84%.

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 61.54%. En similar proporción se encuentra el sexo masculino con 20 funcionarios, lo que corresponde al 38,46%.

**TABLA No.03**  
**DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO SERVIDORES PÚBLICOS**  
**ESE HL CI**







SEXO	PENSIONABLE			Total General	Proporción de Edades
	NO (Cantidad)	SI			
		(Cantidad)	%		
Femenino	10	22	42.31%	32	61.54%
Masculino	5	15	28.84%	20	38.46%
<b>Total general</b>	<b>15</b>	<b>37</b>	<b>71.15%</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

A continuación, se detalla la caracterización el talento humano suministrado y que labora mediante ordenes de prestación de servicios.

**TABLA No. 06**  
**TALENTO HUMANO SUMINISTRADO Y POR ORDEN PRESTACIÓN DE SERVICIOS 2022**  
**ESE H.L.C.I.**

DENOMINACIÓN	SUMINISTRADO	ORDEN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	TOTAL
AREA ADMINISTRATIVA Y ASISTENCIAL	847	16	863

El talento humano que labora suministrado y por orden de prestación de servicios se encuentran distribuidos en las diferentes áreas y/o servicios de la parte administrativa y asistencial de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias

**TABLA No.07**  
**RANGO DE EDADES PERSONAL SUMINISTRADO 2022**  
**ESE HLCI**

Rango de Edades	Edad	Sexo		Total General
		Femenino	Masculino	
Entre 20 y 30 años	131	99	32	131
	20	0	1	1
	21	2	1	3
	22	1	0	1
	23	1	0	1
	24	5	2	7
	25	5	4	9
	26	8	3	11



	27	11	3	14
	28	27	9	36
	29	18	3	21
	30	21	6	27
<b>Entre 31 y 40 años</b>	<b>277</b>	<b>221</b>	<b>56</b>	<b>277</b>
	31	19	2	21
	32	19	7	26
	33	21	5	26
	34	22	5	27
	35	14	5	19
	36	38	3	41
	37	19	8	27
	38	26	9	35
	39	17	5	22
	40	26	7	33
<b>Entre 41 y 50 años</b>	<b>257</b>	<b>208</b>	<b>49</b>	<b>257</b>
	41	26	9	35
	42	52	16	68
	43	21	4	25
	44	20	4	24
	45	24	3	27
	46	17	2	19
	47	11	2	13
	48	12	2	14
	49	12	4	16
	50	13	3	16
<b>Entre 51 y 60 años</b>	<b>136</b>	<b>101</b>	<b>35</b>	<b>136</b>
	51	12	6	18
	52	14	4	18
	53	13	0	13
	54	12	4	16
	55	6	5	11
	56	6	1	7
	57	11	6	17
	58	11	3	14
	59	7	4	11
	60	9	2	11





Entre 61 y 70 años	62	29	33	62
	61	10	5	15
	62	5	2	7
	63	3	4	7
	64	5	10	15
	65	2	5	7
	66	2	1	3
	67	2	4	6
	68 y más	0	2	2

En la tabla No. 7 denominada rango de edades del personal suministrado, se discriminan las edades al igual que el sexo. Los rangos de edades del personal anteriormente mencionado oscilan entre 20 y 68 años, siendo los rangos de edades de mayor participación las que se encuentran entre 31 y 40 años y 41 y 50 con 277 y 257 colaboradores en cada rango, correspondiendo al 61.87%.

El 32.1% de población suministrada a la ESE-HLCI se encuentra en el rango de edad entre los 31 a 40 años. Sólo el 7.18%, se encuentran en el rango de edades entre 61 a 68 años y corresponde solo a 62 de ellos.

**TABLA No.08**  
**DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO SUMINISTRADO**  
**ESE HLCI**

SEXO	PRE - PENSIONABLE			Total General	Proporción de Edades
	NO (Cantidad)	SI			
		(Cantidad)	%		
Femenino	426	67	7.76%	493	57.12%
Masculino	342	28	3.24%	370	42.88%
<b>Total general</b>	<b>768</b>	<b>95</b>	<b>11.00%</b>	<b>863</b>	<b>100%</b>

En la Tabla No. 8: “Distribución del Personal por Sexo suministrado a la ESE HLCI” detallada a continuación podemos observar que la planta de personal provista actualmente está ocupada mayormente por el sexo femenino, con un total de cuatrocientos noventa y tres (493) colaboradores, correspondiendo al 57.12%. En menor proporción se encuentra el sexo masculino con 370 colaboradores, lo que equivale al 42,88%.

De los ochocientos sesenta y tres (863) colaboradores que se encuentran actualmente activos en la



entidad, noventa y cinco (95) son pre pensionables, correspondiendo a 11.00%, los cuales se encuentran distribuidos por sexos como se muestra en la Tabla No. 8, siendo de mayor participación el sexo femenino con 67 colaboradoras, correspondiente a 7.76% y menor proporción el sexo masculino, con 28 personas con un porcentaje de 3.24%.

#### 4. EVALUACIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2021

El área de talento humano procedió a diseñar herramienta para medición de satisfacción de actividades desarrolladas en ejecución del plan de bienestar social 2021 de los servidores públicos, a fin de que sirva de insumo para la elaboración del Plan de Bienestar social vigencia 2022, conformada por ocho (08) 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 cuatro (44) servidores, equivalente al 86.27% del personal, una vez procesadas se evidencian los siguientes resultados:

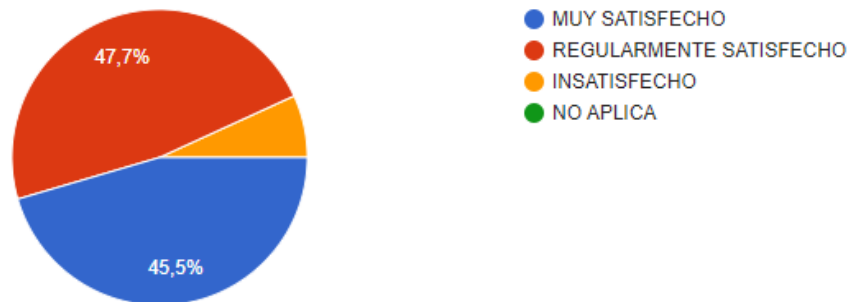
Tabla No. 04 medición de nivel de satisfacción Plan de Bienestar Social-Vigencia 2021							
No.	PREGUNTA	MUY SATISFECHO	SATISFECHO	REGULARMENTE SATISFECHO	INSATISFECHO	NA-NO RESPONDE	TOTAL
1	Calificación planes de bienestar social 2021	20	3	21	0	0	44
2	Programa de Desvinculación Laboral Asistida	0	0	0	0	44	44
3	Acondicionamiento físico	21	0	7	3	13	44
4	Plan Exequial	35	0	4	1	4	44
5	Turismo Nacional	33	0	4	0	7	44
6	Celebración Quinquenio: Reconocimiento trayectoria Laboral	17	0	6	1	20	44
7	Educación formal: Auxilio Educación	16	0	7	3	18	44
8	Incentivo Pecuniario-Trab. Oficiales	10	0	8	1	25	44
9	Incentivo No Pecuniario-Días descanso remunerado	37	0	5	1	1	44
<b>TOTAL</b>		<b>189</b>	<b>3</b>	<b>62</b>	<b>10</b>	<b>132</b>	<b>396</b>





¿En general cómo calificaría los planes de Bienestar Social desarrollados durante 2021?

44 respuestas

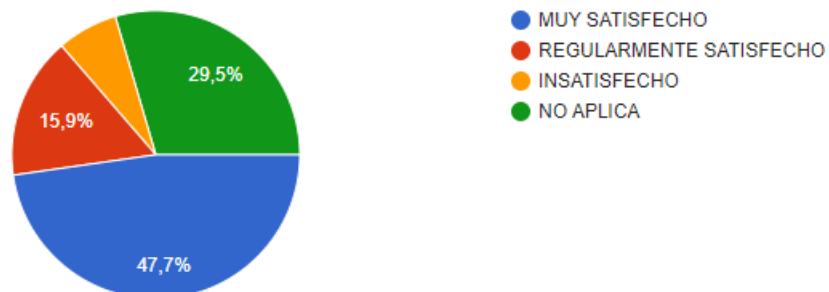


### Encuesta De Satisfacción Plan De Bienestar 2021 y Levantamiento Necesidades Plan De Bienestar Social Vigencia 2022

Con la ejecución del plan de bienestar social en la vigencia 2021, el 45.5% de los Servidores Públicos de la ESE-HLCI se encuentra muy satisfechos, el 47.7% regularmente satisfechos y el 6.8% insatisfecho.

### Acondicionamiento Físico

44 respuestas



Con respecto a la actividad de Acondicionamiento Físico el 47.7% que corresponde a veinte y uno (21) de los encuestados expresaron estar muy satisfecho mientras que el 29.5%, o sea 13 de ellos señalaron que no pudieron disfrutar de la actividad por la condición de presencialidad que no era accesible ante la pandemia COVID-19.

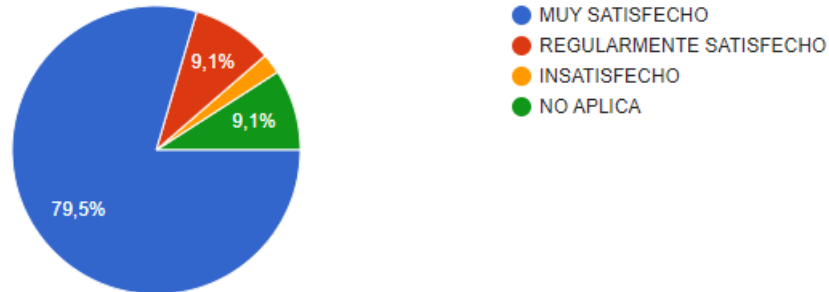




## 11. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

### Plan Exequial

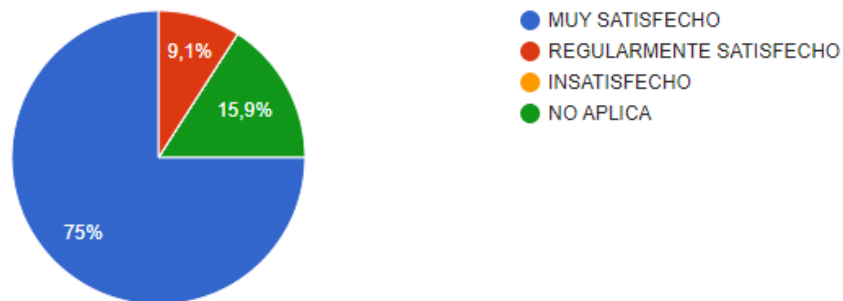
44 respuestas



Seguidos de treinta y cinco (35) o sea el 79.54% de los 44 encuestados se encuentran muy satisfechos con el Plan Exequial.

### Turismo Nacional "Nariño Místico"

44 respuestas

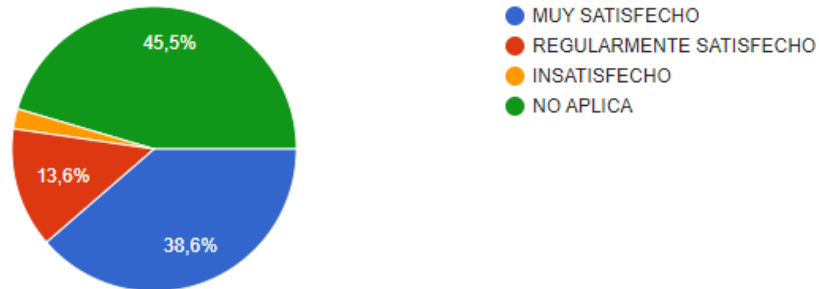


Y en ese orden 33 encuestados que corresponde al 75% de la población manifestaron estar muy satisfechos y el 9.1% regularmente satisfechos con la actividad de Turismo Nacional, que en el período evaluado 2021, se realizó un Viaje a Nariño.



### Celebración QUINQUENIO

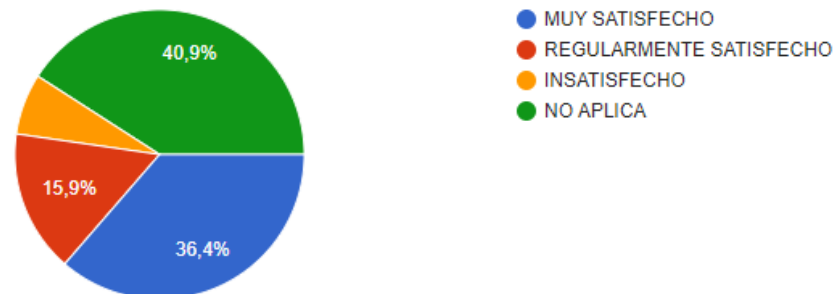
44 respuestas



Con relación a la actividad Quinquenal programada en cumplimiento del Acuerdo Laboral 2019 y Convención Colectiva 2020, que reconoce la permanencia laboral de siete (7) servidores públicos en la vigencia 2021, diez (10), veinte y cinco (25) y cuarenta (40) años de servicios a la empresa, 17 de los encuestados y que equivale al 38,6% manifestaron sentirse muy satisfecho, el 13,6% que fueron 6 de los encuestado dicen estar regularmente satisfecho.

### Auxilio Educativo por Educación Formal

44 respuestas



Se evidenció que el 36.4% de las personas encuestadas manifestaron encontrarse muy satisfechos con el pago del auxilio educativo, mientras que al 40.9% éste auxilio No les aplica, por lo tanto no pueden ser beneficiados de éste.



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:

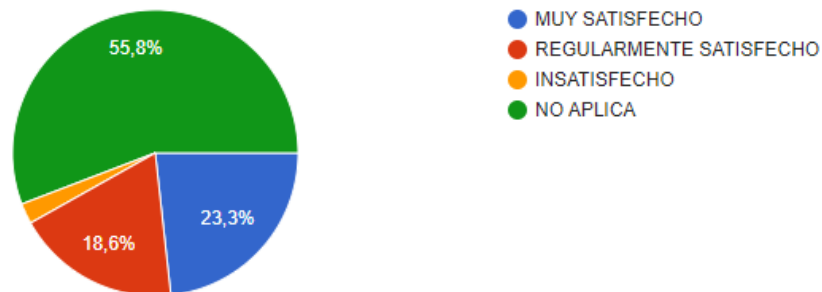
TABLA No. 5. ANÁLISIS PAGO DE AUXILIO EDUCATIVO VIGENCIA 2018-2021						
VIGENCIA	MONTO PLAN DE BIENESTAR	AUXILIO EDUCATIVO	TOTAL SERVIDORES	BENEFICIARIOS	% DEL PRESUPUESTO	% DE BENEFICIARIOS
2018	\$ 182.065.548	\$ 69.954.282	61	26	38	43
2019	\$ 237.243.804	\$ 61.839.554	59	19	26	32
2020	\$ 236.891.788	\$ 80.757.875	57	18	34	31
2021	\$ 263.120.407	\$ 81.540.213	52	27	31	52

Podemos observar que, del presupuesto total destinado para actividades de bienestar social, se ha invertido el 38, 26, 34 Y 31% para pago de auxilio educativo durante las vigencias 2018-2019-2020 Y 2021 respectivamente, beneficiándose 26, 29, 28 y 27 servidores públicos durante las mismas vigencias

## 2. PROGRAMA DE INCENTIVOS

### Pago Incentivo Pecuniario a Trabajadores Oficiales

43 respuestas



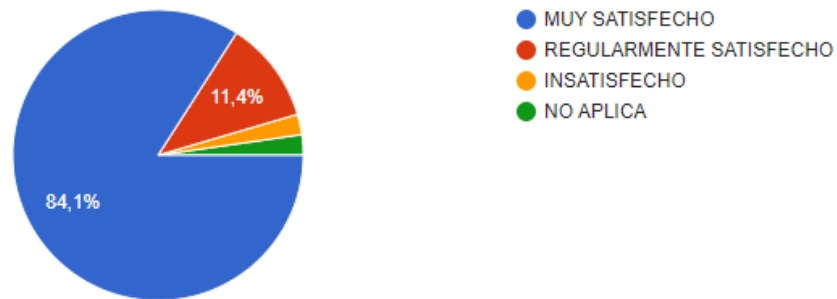
La actividad menos acogida fue el Incentivo Pecuniario donde 25 de los 44 encuestados que corresponde al 55,8% señalaron que es una actividad que NO Aplica porque se beneficia sólo a los diez (10) trabajadores oficiales, quienes manifestaron encontrarse muy satisfechos





Día de descanso remunerado: Un (01) día del cumpleaños, Un (01) día de la profesión, dos (02) días semana santa-junio-noviembre.

44 respuestas



El 84.1% de los encuestados que corresponde a treinta y siete (37) encuestados se sienten muy satisfechos con los Incentivos No Pecuniarios donde se reconoce días de descanso remunerado por día del cumpleaños, día de la profesión, dos (2) días que pueden disfrutar en Semana Santa, Junio y/o diciembre, contempladas en el Acuerdo Laboral.

Podemos concluir que las actividades evaluadas que a manifestación de los servidores públicos se encuentra Muy Satisfechos fueron en su orden:

\*Incentivos No pecuniarios, que contempla los cuatro (4) días de descanso, con un 84.1% de los servidores públicos, o sea el 37 de éstos.

\*Plan Exequial, 35 de los 44 que respondieron la evaluación y que equivale al 79.54%.

\*Turismo Nacional con el 75%, que son 33 de los evaluados.

\*Acondicionamiento Físico Veinte y un (21) de los servidores públicos o sea el 47.7%

Adicionalmente se realizaron las siguientes observaciones y sugerencias: Continuar con el turismo nacional, dentro del plan 2022 programar la conmemoración del Día de la familia para compartir como núcleo primario de la sociedad, proyectar más actividades culturales, físicas y recreativas, celebrar el día de las profesiones con una cena de integración, entre otros

## 5. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

El Programa de Bienestar 2021 de la ESE-HLCI, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa del Programa de Bienestar, siendo

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

**Mail:** [atencionusuario@adm.esecartagenedeindias.gov.co](mailto:atencionusuario@adm.esecartagenedeindias.gov.co)

**Sitio web:** [www.esecartagenedeindias.gov.co](http://www.esecartagenedeindias.gov.co)

@ESE Cartagena ESE Hospital Local Cartagena de Indias





éste el principal insumo para la realización del Programa y del cronograma de actividades

**OBJETIVO:** Orientar a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo Integral del talento humano y su calidad de vida, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, con el fin de elevar niveles de satisfacción y sentido de pertenencia con la institución.

**ALCANCE:** El Plan de Bienestar aprobado está dirigido y serán beneficiarios todo el talento humano que labora en la ESE Hospital Local Cartagena de Indias, independientemente de su modalidad de contratación, incluidas sus familias.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2022, ha sido diseñado y se desarrollará bajo la modalidad de **RUTAS DE VALOR SI SOYO ESE-Hospital Local Cartagena de Indias**, cuya sigla se define a continuación:

- S : Salud y seguridad en el trabajo
- I : integración familiar
- S : servicio
- O : orientación y escucha
- Y : yntegridad
- O : organización

**6.PROGRAMA INTEGRAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS:** Busca el bienestar del talento humano de la ESE-HLCI, mediante el desarrollo de procesos de humanización, compensación e incentivos que se lograrán a través de rutas diseñadas así:

### 6.1Matriz plan de bienestar social



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2022 RUTAS DE VALOR SI SOYO ESE HLCI			
<b>I. PROGRAMA INTEGRAL DE BIENESTAR SOCIAL</b>			
<b>RUTAS DE VALOR SI SOYO ESE HLCI</b>			
<b>1.1. RUTA CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>			
ITEM	ACTIVIDAD	FECHA	VALOR
1.1.1	Programa de Desv inculcación Laboral Asistida (Apoyados en la Caja de Compensación "COMFENALCO")	Junio	\$ 0
1.1.2	Creación de Centro de escucha <b>SI SOYO</b> funcionarios ESE HLCI - intervenciones individuales y grupales teniendo como referencia el diagnostico de Riesgo Psicosocial (Demanda de emociones y cargas mentales, adaptación al cambio, liderazgo y relaciones Interpersonales, control sobre el trabajo), por medio de: * Juego de roles * Manejo de casos para adaptación cambio * Identifícate (Manejo de emociones, Afrontamiento y resiliencia) Se realizara el tratamiento de la queja conjuntamente con el area de atención del Usuario	Todo el año	
Subtotal			
<b>1.1.3. SALUD OCUPACIONAL</b>			
ITEM	ACTIVIDAD	FECHA	VALOR
1.1.3.1.	Acondicionamiento físico: Acuerdo Lab. 2019, Art. 24 (Contrato con empresa (Gimnasio) de acondicionamiento físico) Se proyecta para los 52 servidores públicos. El contrato actual tiene una vigencia hasta el 31 de marzo del presente año.	Marzo	\$ 14.350.000
1.1.3.2.	ACTIVENSE - Pausas activas lúdicas: Formación de líderes y Rumbaterapias Coordinadas con la ARL y COMFENALCO)	Todo el año	
1.1.3.3.	Concurso la receta Saludable	Agosto	
1.1.3.4.	Campeonato deportivo Masculino SI SOYO	Octubre	
1.1.3.5.	Campeonato deportivo Femenino SI SOYO	Octubre	
Subtotal			\$ 14.350.000
<b>1.2.1. PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL</b>			
ITEM	ACTIVIDAD	FECHA	VALOR
1.2.1.1	Plan especial: Conv. Colectiva 2020, Artículo 26 (Se compra una póliza de seguro exequial que cubra al núcleo familiar además de indemnización)	Julio	\$ 11.200.000
Subtotal			\$ 11.200.000
<b>1.3. RUTA FORTALECIMIENTO.</b>			
ITEM	ACTIVIDAD	FECHA	VALOR
1.3.1	Actividad recreativa: Turismo nacional		\$ 110.005.747
1.3.2	Actividad lúdico recreativa y cultural con la Familia: Interacción del trabajador con su familia		0
1.3.3.	Celebración Quinquenios: * Acuerdo Lab. 2019, Cap V-Art.29: Reconocimiento social Ince No Pecuniario x Permanencia Lab. * Conv. Colectiva 2020 Art. 24-B. (Once (10) Serv. Púb. Cumplen 10, 35 y 40 años de serv. A razón de \$1.800.000. Ver anexo) Diez (10) Serv. Públicos por Permanencia Laboral por cumplir: * Diez (10) años: María Quiroz y Adolfo Restrepo (2) * Treinta y cinco (35) años: Juan José Carbonell, Onelia Díaz, Serlis Gómez, Freddy Leal, Onaira Leon, Pedro Noel, y Ever Sierra (7) Cuarenta (40) años: Diego Cotta (1), de servicios a la Empresa. SE PSPTA \$1.500.000 PARA CADA SERVIDOR	Noviembre	\$ 15.000.000
1.3.4.	Ciclo paseo Familiar	Junio	\$ 0
1.3.5.	Arma y eleva tus sueños en cometa	Agosto	\$ 0
Subtotal			\$ 125.005.747
<b>1.4. RUTA HACIA LA EDUCACION FORMAL</b>			
ITEM	ACTIVIDAD	FECHA	VALOR
1.2.4.1	Educación formal: * Acuerdo Lab 2019 Art. 23: Aux. Educ. Univ". * Convención Colectiva 2020: Artículo 23 "Auxilio Educativo" 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, posgrados, maestrías y demás estudios superiores se reconocerá la mitad de lo cancelado	Junio - Noviembre	\$ 81.000.000,00
Subtotal			\$ 81.000.000,00
<b>2. PROGRAMA DE INCENTIVOS</b>			
<b>2.1. RUTA CALIDAD Y CALIDEZ ( INCENTIVOS PECUNIARIOS)</b>			
ITEM	ACTIVIDAD	FECHA	VALOR
2.1.1	Incentivo pecuniario (Mejor grupo de trabajo)	Noviembre	\$ 5.000.000
2.1.2	Auxilio de lentes y/o monturas a profes dental (Art. 20 Acuerdo laboral 2021)		\$ 20.000.000
2.1.3	Incentivo Pecuniario Art. 24 Conv. Colectiva de Trabajo 2021; Para la vig. 2022: UN SALARIO Y MEDIO (1,5) SMLV Trabajadores Oficiales: Son ocho (08) Trabajadores Of. A \$1.500.000	Diciembre	\$ 12.000.000
Subtotal			\$ 37.000.000
<b>2.2. RUTA CALIDAD Y CALIDEZ (INCENTIVOS NO PECUNIARIOS)</b>			
ITEM	ACTIVIDAD	FECHA	VALOR
2.2.1	Días Remunerados: 1) Descanso Remunerado: Acuerdo Lab. 2019 Cap IV, Art. 13: La ESE-HLCI concederá un (1) día de descanso adicional a los que viene disfrutando entre el periodo 24 de Dic a 6 de Enero de cada año, la cual modifica, lo establecido en el Acuerdo Lab 2017-2018 artículo 28, para un total de 4 días de disfrute. PARAGRAFO: El día adicional se disfrutará en fecha diferente a las establecidas, para concertar con el empleador. 2) Día del cumpleaños: DOS (2) DIAS DE BENEFICIO: UNO (1) POR ACUERDO LAB 2019 CAPITULO ESE-HLCI - CAP IV ART. 16, UN (01) DÍA por BS, no está reglamentado el disfrute, y se concede al que haya alcanzado el nivel sobresaliente en la EDL. 3) Día de la profesión: Bienestar Social de la vigencia: 1 día por Nivel del Sobresaliente. 4) Descanso Remunerado: Dos (02) días que puede disfrutar en semana santa - junio - noviembre	Todo el año	\$ 0
2.2.2	Disfrute de dos (02) días hábiles al año Ley 1857 del 2017, Pasadía del trabajador con 2 miembros de la familia.	Junio - Diciembre	
2.2.3	Pasadía a trabajador (es) del Centro de Atención que sobrepasen con el mayor porcentaje las metas establecidas por servicios y/o áreas	Todo el año	\$ 0
2.2.4	Programación con Comfenalco pasadía con descuentos para disfrute del trabajador y su familia en el Centro Recreacional Takurika	Todo el año	\$ 0
2.2.5	Atención por la Caja de Compensación Familiar en los Centros para atención personalizada.	Todo el año	\$ 0
2.2.6	Adecuación de zonas de descanso y relajación en la Sede Activa y tres (3) Centros de Atención: Para el desarrollo de las pausas activas, rumbaterapias y actividades de recreación e interacción interpersonal: campamentos, juegos de mesa, dominó, ajedrez entre otros.	1er Semestre	\$ 0
2.2.7	Planeación y ejecución de la celebración por el cumpleaños institucional: 29 de Junio	Junio	\$ 0
2.2.8	Planeación y ejecución de la celebración del servidor público: Junio 28	Junio	\$ 0
2.2.9	Celebración e integración Navideña funcionarios, cenas navideñas a funcionarios en turno el 24 de Diciembre	Diciembre	\$ 0
2.2.10	Alcanza tu estrella (incentivo o superación metas institucionales por centro y/o área de trabajo)	todo el año	\$ 0
Subtotal			\$ 0
<b>2.3. RUTA DE ESTIMULOS</b>			
2.3.1.	Padrino SI SOYO del año (mitigando riesgo psicosocial - relaciones interpersonales y promoviendo atención humanizada en salud)	Diciembre	\$ 0
2.3.2.	Ahijado SI SOYO del mes (mitigando riesgo psicosocial - relaciones interpersonales y promoviendo atención humanizada en salud)	Todo el año	\$ 0
2.3.3.	Mensajes virtuales mensuales con ocasión honorífico al talento humano	todo el año	\$ 0
2.3.4.	Implementar jornadas de felicitación a los usuarios internos.	todo el año	\$ 0
<b>TOTAL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2022</b>			<b>\$ 268.555.747,00</b>

Art.37 Acuerdo laboral: El presupuesto para Bienestar social vigencia 2020 - 2022 equivale al 8,5% sobre salarios, auxilio de transporte, auxilio de alimentación, vacaciones, recargos y horas extras de la nómina para atender el programa de bienestar social.

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

Mail: [atencionusuario@adm.esecartagenedeindias.gov.co](mailto:atencionusuario@adm.esecartagenedeindias.gov.co)

Sitio web: [www.esecartagenedeindias.gov.co](http://www.esecartagenedeindias.gov.co)

@ESE Cartagena ESE Hospital Local Cartagena de Indias





En el cuadro anterior se contempla el presupuesto estimado al Plan de Bienestar Social para la vigencia 2022, el cual es distribuido por los miembros del comité en sesión realizada el pasado 28 y 31 de Enero del 2022, teniendo en cuenta la evaluación realizada por el 86% de los Servidores públicos de la ESE-HLCI, al plan de la vigencia anterior, así como las sugerencias y recomendaciones señaladas

- 1) **Ruta de Calidad de Vida Laboral:** Los programas que se desarrollen mediante el plan de bienestar social en las Rutas de calidad de vida laboral, tendrán como beneficiarios a todo el talento humano de la entidad. Esta ruta 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.

En esta ruta se contempla:

1.1.2. El programa de desvinculación laboral asistida: Teniendo en cuenta los lineamientos de MIPG, se desarrollarán actividades para la preparación al cambio de estilo de vida, facilitando así su adaptación, 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. A las personas que se desvinculan, la empresa reconocerá la trayectoria laboral y agradecerá por el servicio prestado. Para el desarrollo de esta actividad se contará con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL

1.1.3. Creación de Centro de escucha SI SOYO, a través de los cuales se realizarán intervenciones individuales y grupales teniendo como referencia el diagnóstico de Riesgo Psicosocial debido a la demanda de emociones, adaptaciones al cambio: manejo de afrontamiento y resiliencia, cargas mentales, liderazgo y relaciones interpersonales.

1.1.3. El Programa de Seguridad y Salud Ocupacional, se llevarán a cabo en coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentre vinculada la entidad.

1.1.3.1. Acondicionamiento Físico: En cumplimiento del Acuerdo Laboral 2019, artículo 24, se realizará contrato con empresa de acondicionamiento físico.

1.1.3.2. De igual forma se contempla en el programa de acondicionamiento físico, el programa de ACTIVESE donde se desarrollarán las pausas activas, rumba terapias coordinadas con la ARL y la Caja de Compensación COMFENALCO.

1.1.3.3. Concurso de receta Saludable: Se realizará concurso anual del colaborador que concurre en la elaboración y presentación de receta (as) saludables- El colaborador elaborará video y entregará al Comité debidamente conformado para tal fin.

1.1.3.4. Campeonato deportivo Masculino SI SOYO: Motivar y orientar al talento humano de la ESE-HLCI a conformar y participar en equipos deportivos, por medio de la divulgación de torneos internos.

1.1.3.5. Campeonato deportivo Femenino SI SOYO: Fortalecer el equipo de fútbol femenino de la empresa y conformar otros equipos deportivos femeninos para campeonatos interno.

Para los programas deportivos y recreativos contemplados se coordinará el apoyo y acompañamiento de profesionales externos y de instituciones a nivel Distrital como el IDER y con la Caja de Compensación Familiar.

1.2. **Ruta de Servicio:** Dentro de esta ruta se contempla:

1.2.1. Programas de Seguridad Social Integral: Cubre a todo el talento humano al servicio de la ESE-HLCI y a su grupo familiar.



1.2.1.1. Plan Exequial: En cumplimiento de la Convención Colectiva 2020, Artículo 26, se comprará una póliza de seguro exequial que cubra al núcleo familiar y para el personal suministrado se realizará convenios comerciales.

1.3. **Ruta del Fortalecimiento:** Se desarrollarán actividades que involucren a la familia del trabajador para la sana utilización del tiempo libre de los colaboradores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo, para que el éste tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencial, para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

1.3. 1. Actividad recreativa: Turismo nacional

1.3.2. Actividades lúdico-recreativas y cultural con la Familia: La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del talento humano de la empresa, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales, a través de intereses naturales como asistir conjuntamente a programas culturales, recreativas, práctica de deporte, retiros para el empleado y su pareja y fomentar actividades ecológicas y/o decorar un centro y/o sector de la empresa con cosas hechas por ellos

1.3.2. Celebración Quinquenios: Reconocimiento social e Incentivos No Pecuniarios por permanencia Laboral por 10, 15, 20, 25, 30, 35 y 40 años de servicios.

1.3.3. Ciclo paseo Familiar: Con el apoyo del IDER se programará un domingo al año, la actividad de Ciclo paseo Familiar, donde el grupo familiar hará un recorrido en triciclos y bicicletas.

1.3.4. Arma y eleva tus sueños en cometa: Integración del trabajador con su familia en actividad recreativa con el objetivo de confeccionar una cometa que contenga su sueños y elevarla.

1.4. **Ruta de Educación Formal:** En cumplimiento del Acuerdo Laboral 2018, Artículo 23: "Auxilio Educativo Universitario" y de la Convención Colectiva 2020 Artículo 23: "Auxilio Educativo", contempla que a los servidores públicos se le reconocerá de acuerdo a la normatividad vigente a cada empleado que aplique a los programas establecidos en el Reglamento de Bienestar Social.

\*Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a todos 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 de trabajo) o discapacitados mayores que dependan económicamente del empleado.

\*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.





Para el talento humano suministrado se harán los convenios correspondientes con las instituciones educativas pertinentes

**II. PROGRAMA DE INCENTIVOS:** Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño del talento humano, tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión. Los Incentivos los contemplaremos en las siguientes rutas:

**2.1. Ruta de Calidad y Calidez-Incentivos Pecuniarios:** En esta ruta se concederá Incentivos Pecuniarios, así:

**2.1.1. Mejor Grupo de Trabajo:** Se entenderá por Grupo 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 colaboradores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Para otorgar los incentivos, al mejor grupo 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.

\*El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios al (los) equipos de trabajo será el 30 de noviembre de 2022.

**2.1.2. Auxilio de lentes y/o monturas o prótesis dental:** En cumplimiento del Art. 20 Acuerdo Laboral 2021, se Reconocerá hasta un (1) SMLV dentro de la vigencia 2022, para apoyar los gastos en el suministro de los lentes y/o monturas o prótesis dental para los empleados públicos, por una vez al año.

**2.1.3. Incentivo Pecuniario a trabajadores oficiales:** En cumplimiento al Artículo 24 de la Convención Colectiva de Trabajo 2021, para la vigencia 2022, se les reconocerá un salario y medio mensual vigente a los ocho (8) trabajadores oficiales.

**2.2. Ruta Calidad y Calidez-Incentivos No Pecuniarios:** En esta ruta se contempla los Incentivos No Pecuniarios consistentes en:

**2.2.1. A) Descanso Remunerado** en cumplimiento del Acuerdo Laboral 2019 Capítulo IV, Artículo 13 y del Acuerdo Laboral 2017-2018 artículo 28. **B) Día del Cumpleaños:** Se concederá el disfrute de un día por Acuerdo laboral 2019 y por Bienestar Social, siempre y cuando alcance el nivel de Sobresaliente en la evaluación de desempeño, con el objetivo de que el colaborador tenga la



oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha especial en compañía de sus familiares y seres más cercanos.

**C) De igual forma el disfrute de dos días:** que puede ser escogido en semana santa, junio y noviembre, previa coordinación sin afectar la prestación del servicio, con el fin de que el colaborador cuente con el tiempo necesario para ultimar detalles de posible viaje o evitar las congestiones vehiculares que se presentan para estas fechas.

2.2.2. La Ley 1857 del 2017 Art. 3° Parágrafo, permite al talento humano compensar tiempo de forma anticipada para disfrutar de un día con tranquilidad en compañía de sus seres queridos o allegados, una vez por semestre o dos al año..

2.2.3. Pasadía al trabajador (es) del Centro de Atención que sobrepase en el mayor porcentaje las metas establecidas por servicios y/o áreas.

2.2.4. Pasadías Familiares, que serán informados a todos los trabajadores para el disfrute del trabajador y su familia en el Centro Recreacional Tqkurika.

2.2.5. Atención personalizada en los Centros de Atención por el equipo de Comfenalco, para socializar los programas y servicios a que pueden acceder de acuerdo a la categoría establecida por la Caja.

2.2.6. Adecuación de zonas de descanso y relación en la Sede Administrativa y Tres (03) Centros de Atención: Se adecuarán estos espacios para el desarrollo de pausas activas, rumba terapia, actividades de manualidades, espacio de lecturas y campeonatos de juego de mesa: dominó, ajedrez entre otros, que permitan al talento humano a integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás equipos de la Entidad.

2.2.7. Celebración Aniversario Institucional: La ESE Hospital Local Cartagena de Indias fue creada mediante el Decreto 0421 del 29 de junio del 2001, por lo tanto, se programará actividades culturales y recreativas para la conmemoración del aniversario, que fortalezcan los lazos de unión entre los colaboradores de la empresa.

2.2.8. Planeación y ejecución de la celebración del servidor público: junio 28

2.2.9. Celebración Navideñas, para los funcionarios que se encuentren de turno en la jornada nocturna laboral del 24 al 25 de diciembre.

2.2.10. Con la actividad denominada Alcanza tu estrella, se incentivará el centro de atención y/o área de servicio que supera las metas institucionales. Éste incentivo es con el objetivo de recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las áreas y/o centros que conforman nuestra red prestadora de servicios.

### 2.3. Ruta de Estímulos:

Esta ruta estará conformada por el conjunto interrelacionado y coherente de actividades del programa 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.

Por lo anterior han diseñado una serie de estímulos para mitigar el riesgo psicosocial detectado en el estudio realizado a finales de la vigencia anterior, para impactar en los indicadores, así:

2.3.1. Padrino SI SOYO del año: Con el único fin de mitigar el riesgo psicosocial y fortalecer las



relaciones interpersonales promoviendo la atención humanizada en salud, con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los compañeros.

2.3.2. Ahijado SI SOYO del mes, se concederá un estímulo al talento humano del centro de atención y/o área de servicio que con el apoyo de un equipo liderado por Talento Humano logre mejorar las relaciones interpersonales, identifique y reporte las causas que inciden en el riesgo psicosocial de los compañeros para intervenirlos y promueva la atención humanizada en salud. Para el reconocimiento se tendrá en cuenta el cumplimiento mensual de un VALOR INSTITUCIONAL

2.3.3. Cumpleaños del talento humano de la ESE-HLCI: Se enviarán diariamente mensajes virtuales al talento humano que cumpla año de vida.

2.3.4. Jornadas de felicitaciones a los usuarios internos: Con miembros del nivel directivo se realizarán jornadas de desplazamiento a los centros de atención y/o áreas de servicios para reconocer personalmente y felicitar al talento humano sin importar su tipo de vinculación, que en el desempeño de sus labores según el código de integridad y la convivencia, obteniendo como consecuencia de esta gestión mejores resultados en la organización o entidad y el fortalecimiento del vínculo en la relación empleado-empleador

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

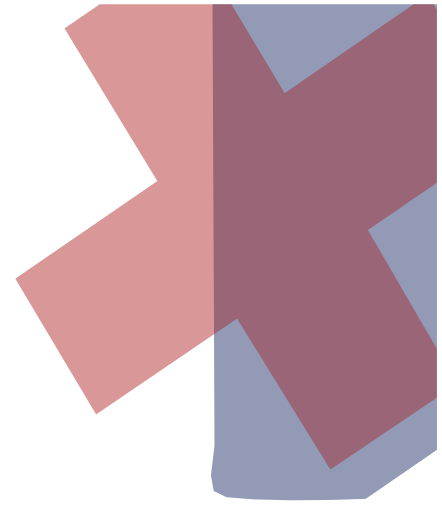
A cada actividad programada se le hará seguimiento en su ejecución y evaluación con indicadores, que permitan medir el impacto al término de ésta.

Al finalizar el período se evaluará el Plan de Bienestar Social e Incentivos mediante encuesta de satisfacción y de esta manera conocer el grado en que se lograron los objetivos. Se entregará informe de impacto de los planes y programas desarrollados, con el fin de dar a conocer los resultados de lo ejecutado y el valor agregado para el año en vigencia. De igual forma, estos resultados obtenidos servirán como insumos, para la planeación del próximo año.





Hospital Local  
Cartagena  
de Indias



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

**Mail:** [atencionusuario@adm.esecartagenadeindias.gov.co](mailto:atencionusuario@adm.esecartagenadeindias.gov.co)

**Sitio web:** [www.esecartagenadeindias.gov.co](http://www.esecartagenadeindias.gov.co)

@ESE Cartagena  ESE Hospital Local Cartagena de Indias

