



HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.	
PROCESO	UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO
SUBPROCESO	TALENTO HUMANO
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	


PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



EJES TEMÁTICOS DE LA ACREDITACIÓN

<p>TRANSFORMACIÓN CULTURAL PERMANENTE</p>	<p>MEJORAMIENTO CONTINUO</p>	<p>GESTIÓN CLÍNICA EXCELENTE Y SEGURA</p>
<p>ATENCIÓN CENTRADA EN EL USUARIO</p>	<p>GESTIÓN DEL RIESGO</p>	<p>RESPONSABILIDAD SOCIAL</p>
<p>HUMANIZACIÓN DE LA ATENCIÓN EN SALUD</p>	<p>GESTIÓN DE LA TECNOLOGÍA</p>	

SANTIAGO DE CALI, ENERO 2026

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.	
	PROCESO	UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	TALENTO HUMANO
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	

CONTENIDO

1.

POLÍTICA INSTITUCIONAL.....

3

2.

OBJETIVO

3

3.

OBJETIVO ESPECIFICO.....

4

4.

ALCANCE

4

5.

NORMATIVA.....

4

6.

RIESGOS.....

6

7.

CONTENIDO.....

6

8.

INDICADORES

11

9.

RECURSOS.....

11

10.

CRONOGRAMA.....

11

11.

ANEXOS

12

12.

BIBLIOGRAFIA.....

12

13.


CONTROL DE CAMBIOS.....

12

14.

ELABORÓ, REVISÓ Y APROBÓ

12

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.	
	PROCESO	UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	TALENTO HUMANO
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	

1. POLÍTICA INSTITUCIONAL

Mediante Resolución No. 005-2025 del 9 de enero de 2025, el Hospital Departamental Mario Correa Rengifo ordena adoptar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, cuyo objetivo propiciar espacios de integración entre los funcionarios de las diferentes dependencias a fin de fortalecer la comunicación organizacional, brindar a través de reuniones con el personal a jornadas de reinducción, realizar en forma periódica evaluación de desempeño de los funcionarios estableciendo compromisos y metas que sean coherentes con los objetivos institucionales, permitir espacios de capacitación y preparación a los funcionarios para desarrollar competencias en beneficio del desarrollo de sus funciones y propiciar espacios físicos adecuados en las áreas de trabajo con el fin de que los funcionarios se desempeñen bajo condiciones dignas

Teniendo en cuenta lo anterior y que MIPG tiene al Talento Humano como una de las dimensiones más importante, dado que lo considera como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico del éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en el hospital, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión logrando garantizar los derechos y a responder las demandas de los usuarios que nos frecuentan.


Así las cosas, el reto planteado por el HOSPITAL se enfoca en encontrar la manera de hacer feliz a su equipo de trabajo, buscando que cada una de estas personas sean mejores cada día, alcanzando una mejor calidad de vida y un crecimiento al interior de la entidad, viéndola como su segundo hogar y el mejor lugar para trabajar, lo cual traerá beneficios a la entidad.

Es así como en el Hospital Departamental Mario Correa Rengifo dando cumplimiento con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos, pretende mediante el desarrollo del programa de bienestar social, el fortalecimiento de su Talento Humano y su crecimiento integral fundamentado en que el talento humano el principal factor de generación de un servicio óptimo a la comunidad en cumplimiento de la misión institucional logrando como se dijo, que sus colaboradores hagan carrera en la entidad y puedan desarrollarse profesionalmente logrando crecimiento y estabilidad; Sintendiéndose parte importante en la organización lo cual generara un mayor compromiso laboral.

Es por esta razón que la Oficina de Talento Humano junto con la Gerencia construyen el presenta plan de Bienestar e Incentivos lo cual beneficiara al colaborar del Hospital Departamental Mario Correa de acuerdo con lo siguiente.

2. OBJETIVO

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores en la entidad, creando incentivos que motiven el compromiso laboral, mejorando la satisfacción y logrando un desempeño y ambiente laboral positivo, contribuyendo además al desarrollo integral de los trabajadores de la entidad mediante la planeación, ejecución y evaluación de actividades de Bienestar Social e incentivos enfocadas a mejorar el desempeño laboral, el clima laboral y la calidad de vida.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.	
	PROCESO	UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	TALENTO HUMANO
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	

3. OBJETIVO ESPECIFICO

- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad frente a los objetivos misionales y visionales de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, mediante la apertura de espacios para la recreación, deporte y la cultura.
- Intervenir las condiciones de clima organizacional presentes, impulsando procesos de participación e integración del trabajador con su entorno y el de sus compañeros, con objeto de mejorar la percepción del clima organizacional de la Entidad.
- Implementar jornadas recreativas y deportivas para el desarrollo de hábitos saludables mejorando la salud de los trabajadores del Hospital interviniendo y previniendo el riesgo psicosocial.

4. ALCANCE

Este proceso aplica a todos los servidores públicos de planta del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo.

5. NORMATIVA

El Decreto 1567 de 1998 por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado estable en su artículo 13


“Artículo 13º.- 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 del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”.

Igualmente, en los artículos 20 y 21 hace referencia a programas de bienestar social estableciendo:

“Artículo 20º.- Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. Parágrafo. - Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Artículo 21º.- Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;*
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar*

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.	
	PROCESO	UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	TALENTO HUMANO
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	

actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;

c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;

d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;

e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional”.

Así mismo la Ley 909 de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones establece en su artículo primero lo siguiente:

ARTÍCULO 1o. OBJETO DE LA LEY. La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.

Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.

El Decreto 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004. El artículo 69, señala que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

El artículo 70, Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

Deportivos, recreativos y vacacionales, Artísticos y culturales, programas de capacitación en artesanías y otras modalidades que conlleven al bienestar y la recreación de los empleados, promoción y prevención de la salud.

6. RIESGOS


RIESGOS	ACCIONES
Posibilidad de afectación en la operatividad de los procesos por no disponer de condiciones que favorezcan el desarrollo del talento humano para el ejercicio de su actividad profesional, personal y familiar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplimiento al cronograma del plan estratégico de talento humano. 2. Formato de lista de chequeo actualizada (para validación de competencias) 3. Ejecutar un plan de capacitaciones del talento humano 4. Desarrollar el Plan de Bienestar, estímulos e incentivos 5. Adherencia a SGSST. 6. Programa de inducción y reinducción. 7. Evaluación del desempeño laboral. 8. Presupuesto asignado para cumplimiento de planes. 9. Cuadros de turno donde se evidencie la disponibilidad de tiempo para capacitación y bienestar.
Posibilidad de incumplimiento en las metas del proceso de talento humano por incumplimiento a la ejecución de planes, programas, indicadores y actividades laborales.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificar el cumplimiento de los diferentes indicadores del proceso y establecer plan de acción a aquellos que se encuentran por debajo de la meta establecida. 2. Indicadores asociados a planes y programas de la institución. 3. Listado de asistencia del personal a las diferentes actividades de la institución. 4. Cuadros de turno donde se evidencie la disponibilidad de tiempo para capacitación y bienestar.

7. CONTENIDO

El Hospital Departamental Mario Correa Rengifo mediante Resolución N°121 del 6 marzo de 2014 se crea el Comité de Bienestar Social el cual está integrado por el Gerente, el subdirector Administrativo, el jefe de la Unidad Funcional de Talento Humano y dos representantes de los trabajadores.

Que los beneficiarios del Plan de Bienestar e incentivos serán todos los empleados y sus familias como son cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado, los hijos menores de 18 años, hijos discapacitados que dependan económicamente de él e hijos hasta 25 años que demuestren estas estudiando; en los siguientes eventos:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención a la salud
- Capacitación informal en arte y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que pueda ser gestionadas en convenios con la caja de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.	
	PROCESO	UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	TALENTO HUMANO
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	

entidades que hagan sus veces, facilitando los tramites, la información pertinente que hagan sus veces, facilitando los tramites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

FUNCIONES DEL COMITÉ:

Son funciones del comité de bienestar las siguientes:

1. Previos los estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, diseñar, en conjunto con la unidad de personal y la Comisión de personal de la entidad, necesidades de bienestar de los funcionarios de la Entidad concordantes con los objetivos de la Administración.
2. Diseñar el programa de bienestar de acuerdo con las necesidades detectadas, las alternativas estudiadas, la capacidad administrativa y presupuestal de la Institución y presentarlo al nominador para su aprobación y ejecución.
3. Colaborar, mediante estudios para que el Hospital Departamental Mario Correa Rengifo adopte anualmente el plan de incentivos institucional y señale los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al personal, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.
4. Diseñar, los programas de bienestar social, enmarcado dentro de lo preceptuado por el decreto 1227 de 2005 y que incluya a todo el personal de la empresa (de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, en provisionalidad y contratistas) y a sus familias y de conformidad con la disponibilidad presupuestal.
5. Presentar para su aprobación del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo el proyecto de Presupuesto para los programas de estímulos y bienestar social de la vigencia siguiente.
6. Brindar apoyo a la ejecución de las actividades que se aprueben en aspectos de planeación, organización, desarrollo y medición
7. Presentar los informes que soliciten el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública
- 8.- Las demás que se deriven del cabal ejercicio inherente al Comité de Bienestar Social y/o Incentivos de Pasto Salud E.S.E.

REUNIONES.


El Comité de Bienestar se reunirá ordinariamente cada dos meses.

AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

En esta área se busca desarrollar los niveles de participación de los funcionarios, al implementar estrategias que mejoren el clima laboral y favorezcan el desarrollo personal social de cada funcionario, para lograr que estos puedan elevar su nivel de participación y puedan identificarse con su trabajo y con el logro de la misión del Hospital.

LOS PROPÓSITOS EN ESTA ÁREA SON:

- ✓ Lograr la participación de todos los funcionarios en el desarrollo organizacional.
- ✓ 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

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.	
	PROCESO	UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	TALENTO HUMANO
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	

- laboral, equidad, respeto, solidaridad, tolerancia, pluralismo.
- ✓ Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.
- ✓ Participación de funcionarios en diseño, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Social Laboral.

ACTIVIDADES

- Celebración mensual de los cumpleaños de los colaboradores del Hospital y fechas especiales.
- Promover actividades de esparcimiento e integración del personal.
- Realizar la reunión de despedida de fin de año.
- Conmemoración del día de los niños
- Conmemoración del día del medico
- Conmemoración del día de la enfermera y de la auxiliar
- Conmemoración del Profesional
- Reconocimientos por cumplimiento grupales
- Conmemoración del Servidor Público
- día de la Madre

ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

De acuerdo con el Decreto 1567/98, “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”.

PROGRAMAS DE 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.


SALUD OCUPACIONAL.

La finalidad es proteger y mantener la salud física, mental y social de los funcionarios, en los puestos de trabajo y en el Hospital en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas, proporcionando educación y capacitación en cuanto a la prevención de incidentes y accidentes laborales e identificación de aspectos que comprometan la salud y puedan ocasionar enfermedad profesional.

El Hospital Departamental Mario Correa Rengifo cuenta con un programa de Salud Ocupacional, apoyado por la ARL (Positiva). Entre las responsabilidades del Hospital con los funcionarios están:

- Controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional.
- Conservar el medio ambiente laboral y la salud integral de los funcionarios.
- Fomentar las actividades de capacitación.
- Informar sobre factores de riesgo de cada cargo.
- Mantener actualizadas las estadísticas de accidente de trabajo.

Además, el Hospital cuenta con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.	
	PROCESO	UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	TALENTO HUMANO
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	

el cual tiene las siguientes responsabilidades:

- Vigilar el cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Promover y divulgar actividades de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Colaborar con el análisis de las causas de los accidentes de trabajo e indicar las medidas correctivas.
- Proponer la adopción de medidas y desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares de trabajo.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional.

PROGRAMAS DE RECREACIÓN.

Se tendrá un enfoque a actividades culturales y deportivas para que los funcionarios 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.

INCENTIVOS Y ESTIMULOS PROPOSITOS

Mejorar el desempeño de los funcionarios a nivel individual y grupales del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, a través de la premiación y reconocimiento emocionales por sus logros, habilidades y cualidades tanto personales como grupales (Equipos de Trabajo), tendiente a fortalecer la cultura de atención al público y la generación y mantenimiento de ambientes de trabajo productivo que redunden en un mejor clima laboral en la entidad.

METODOLOGIA INCENTIVOS


Están constituidos por reconocimientos que se asignarán a los mejores funcionarios y a los grupos de trabajo de las áreas administrativas y asistenciales del Hospital.

Los estímulos serán establecidos por el Gerente o por quien este designe, y podrán ser los siguientes:

- Becas.
- Otorgamiento de días por quinquenios
- Reconocimientos (Placas, cartelera)
- Reconocimientos verbales.

REQUISITOS PARA SELECCIONAR AL MEJOR FUNCIONARIO Y EL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO DEL HOSPITAL

- Haber laborado en el Hospital por un tiempo no inferior a 6 meses.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- Deben cumplir con su proyecto u objetivos.
- El Comité seleccionara en estricto orden de mérito, a los mejores funcionarios del Hospital con base al listado emitido por cada uno de los procesos asistenciales y administrativos.
- El Gerente establecerá el estímulo pecuniario al mejor funcionario. En caso de empate se distribuirá entre los funcionarios que ocuparon el primer lugar y los segundos.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.	
	PROCESO	UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	TALENTO HUMANO
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	

- El equipo de trabajo ganador será aquel que cumpla con los siguientes requisitos:
 - ✓ Atención con calidad en el nivel asistencial reconocimiento que se hará a los equipos de trabajo que prestan una atención orientada hacia la calidad que exige procedimientos con eficiencia, efectividad y la seguridad de las intervenciones preventivas, de apoyo y curativas.
 - ✓ Atención con calidad en el nivel administrativo reconocimiento que se hará a los equipos de trabajo que prestan una atención orientada hacia la calidad que exige procedimientos administrativos, con eficiencia y efectividad
 - ✓ El equipo de trabajo que menos haya tenido quejas
- Mediante acto público deberán ser proclamados y premiados los funcionarios y los equipos de trabajo seleccionados.
- La premiación se llevará a cabo el día que designe la gerencia

TIPOS DE INCENTIVOS QUE PUEDE CONTEMPLAR EL PLAN

El Plan Anual de Incentivos el cual debe incluir por lo menos seis de los que se relacionan a continuación, los cuales podrán ser seleccionados por los servidores elegidos como mejores de cada nivel:

CALIDAD:

Reconocimiento que se hará a los funcionarios y/o equipos (s) de trabajo que sobresalgan por su compromiso en los programas del Sistema de Gestión Integral de calidad. Categoría atención con calidad administrativa y asistencial.

Atención con calidad en el nivel asistencial reconocimiento que se hará a los funcionarios y/o equipos de trabajo que prestan una atención orientada hacia la calidad que exige procedimientos con eficiencia, efectividad y la seguridad de las intervenciones preventivas, de apoyo y curativas.

Atención con calidad en el nivel administrativo reconocimiento que se hará a los funcionarios y/o equipos de trabajo que prestan una atención orientada hacia la calidad que exige procedimientos administrativos, con eficiencia y efectividad

Se tendrá en cuenta los siguientes indicadores:

- Documentos actualizados mayor a 90%
- Acciones correctivas, preventivas y de mejora mayor a 90%
- Reporte de no conformes
- Respuestas a no conformes mayores a 90%

SEGURIDAD DEL PACIENTE:

- Se incentivará al servicio que demuestre el mayor reporte de eventos adversos.
- Acciones correctivas, preventivas y de mejora mayor a 90%
- Adherencia a protocolos mayor a 70%

HUMANIZACIÓN:

Se tendrá como criterios de evaluación los valores institucionales:

- | | |
|------------|-----------------------|
| Respeto | Amabilidad |
| Honestidad | Privacidad |
| Compromiso | Capacidad resolutive. |
| Diligencia | Rekursividad. |

Justicia

Liderazgo

Comunicación

Evidenciadas en listas de chequeo y rondas de humanización.

Presentación personal.

Oportunidad

SATISFACCIÓN DEL CLIENTE:

Se tendrá en cuenta el resultado de las encuestas de satisfacción al usuario, por parte del SIAU, igual que el reporte de PQRF.

Mayores a 90% de satisfacción

PQRSF gestionadas, mayor a 90%

AMBIENTE FÍSICO

Servicio que Implemente acciones para el uso eficiente de los recursos naturales, orden y aseo.

A quienes demuestren impacto o resultado con el mejoramiento de la seguridad, o confort de los ambientes laborales y con la disminución de la accidentalidad y el ausentismo en el área.

Se tendrá en cuenta a través de la campaña del sol y la nube, de ahorro de energía y reciclaje.

8. INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	FORUMULA
Plan de Bienestar	Total, actividades ejecutadas / Total actividades planteadas

9. RECURSOS

Para el plan de Bienestar se tiene el rubro 212020200710202 por valor de \$10.152.131.00 rubro 24502070010102 por valor de \$28.425.968.00

10. CRONOGRAMA

Actividades de Bienestar

NOMBRE DEL PROGRAMA, PROYECTO O PLAN DE TRABAJO:				CRONOGRAMA DE PLAN DE BIENESTAR																																
FECHA DE ELABORACIÓN:				ene-25																																
N°	Actividad		LIDER DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	ENE		FEB		MAR		ABR		MAY		JUN		JUL		AGO		SEP		OCT		NOV		DIC		OBSERVACIONES							
					P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R								
1	Celebraciones especiales	Reconocimiento a los profesionales en su día	Comité de bienestar	Integrantes comité de bienestar social						x		x		x		x		x		x		x		x		x		x								
		Acompañamiento a momentos que ameritan solidaridad o de la institución							x		x		x		x		x		x		x		x		x		x									
		celebración de los cumpleaños de los funcionarios							x		x		x		x		x		x		x		x		x		x									
		Cumpleaños Hospital												x																						
2	PRENSIONADOS	Día de integración																										x								
		Capacitaciones para preparación para dicho momento											x									x														
		Acompañamiento en la gestión para acceder a la pensión							x		x		x		x		x		x		x		x		x		x									
		Feria empresarial, Fortalecimiento de talentos, Despedida pensionados																					x													
3	DEPORTES	Reactivar actividades deportivas para colaboradores						x		x		x		x		x		x		x		x		x		x										
4	SALUD	Jornadas de salud																																		
5	VIVIENDA	Feria de la vivienda																																		
6	EDUCACION	Convenios educativos	Comité de Bienestar Social	Integrantes comité de bienestar social																																
7	FAMILIA	Día de la familia	Comité de Bienestar Social	Integrantes Comité de Bienestar Social																																
		Apoyo familiar en momentos de crisis (Centro de escucha)	Comité de Bienestar Social	Ana Liliam Vargas																																
TOTAL ACTIVIDADES PLANEADAS					0	0	0	0	8	8	0	9	0	10	8	8	8	12	0	8	0	8	0	8	0	8	0									
TOTAL ACTIVIDADES REALIZADAS					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
% DE CUMPLIMIENTO MENSUAL					#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%									
TOTAL ACTIVIDADES PLANEADAS EN LA VIGENCIA					87																															
TOTAL ACTIVIDADES REALIZADAS EN LA VIGENCIA					0																															
% DE CUMPLIMIENTO ACUMULADO					0,0%																															
P: Marcar con una x la fecha en que se planea la actividad					R: Marcar con una x la fecha en que se realiza la actividad																															

11. ANEXOS

- Cronograma de Bienestar


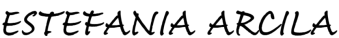


12. BIBLIOGRAFIA

- Decreto 1567 de 1998 por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado estable en su artículo 13.
- Decreto 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004

13. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Modificación o Cambio
1	Enero 2022	Creación del documento
2	Enero 2023	Ajuste al documento, actualización de cronograma
3	Enero 2024	Ajuste al documento, actualización de cronograma
4	Enero 2026	Ajuste al documento, actualización de cronograma

14. ELABORÓ, REVISÓ Y APROBÓ

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
 OSCAR FERNANDO SALAZAR OCHOA Jefe de Talento Humano	 ESTEFANIA ARCILA VARGAS Jefe de Calidad  ALEJANDRA NAVARRETE S Jefe Oficina Asesora Planeación	 JUAN CARLOS CORRALES BARONA Gerente