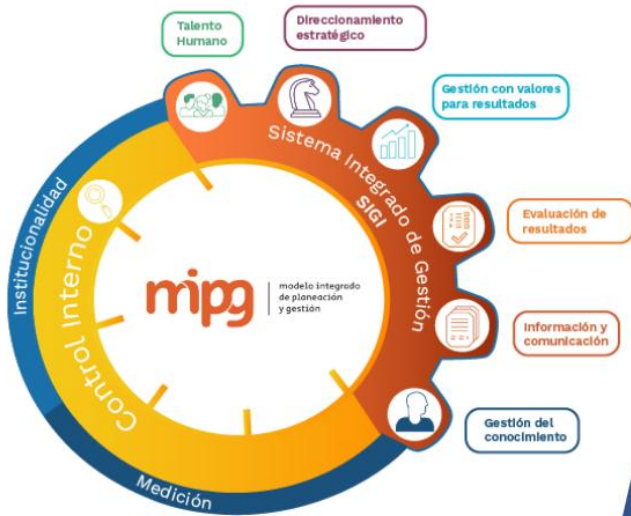


PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2024



1. INTRODUCCION.

Con el fin de seguir los lineamientos de la Planeación estratégica del Hospital y de acuerdo por lo dispuesto por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, reglamentado por el decreto 1499 de 2017, el cual se presenta como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas con el fin de generar resultados que atiendan a los planes institucionales y que resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en los servicios.

2. OBJETIVO.

El objetivo del presente documento es responder a la satisfacción de las necesidades de los funcionarios de la E.S.E Hospital Santa Teresita de Pácora, dentro del contexto laboral.

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Generar estrategias y buenas prácticas con el fin de mantener un clima laboral satisfactorio tanto para la entidad como para el funcionario.
- Generar espacios en materia de bienestar social, estímulos e incentivos cuyo propósito sea aumentar la satisfacción y eficiencia de los colaboradores del Hospital.
- Motivar el desempeño y el compromiso de los colaboradores, a fin de promover el compromiso e innovación institucional.

4. ALCANCE:

Ejecutar las actividades incluidas en el presente documento, diseñadas para todos los colaboradores de la E.S.E Hospital Santa Teresita de Pácora.

5. DEFINICIONES:

BIENESTAR SOCIAL: Programas de bienestar social que deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

INCENTIVOS: Compensaciones o beneficios tras alcanzar algo en el ámbito laboral. En otras palabras, la definición de incentivo laboral impulsa a un trabajador a mejorar y superarse profesionalmente, de manera que se puede incrementar su productividad y su rendimiento.

CLIMA LABORAL: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad.

CALIDAD DE VIDA LABORAL: se define como “todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son los horarios, la retribución, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios obtenidos, las posibilidades de carrera profesional, las relaciones humanas, entre otros, que puedan ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral”.

6. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

El plan de incentivos y bienestar de la entidad está orientado a contribuir en el desarrollo integral de todos los colaboradores, para tal efecto ofrece un conjunto de actividades y programas que busca cumplir objetivos específicos que proporcionen el beneficio y desarrollo de sus colaboradores, en sus dimensiones básicas.

6.1. DIMENSIÓN BIOLÓGICA:

- La entidad garantizará un ambiente sano para los colaboradores internos y asesores externos para la ejecución satisfactoria de sus actividades.
- El autocuidado y el desarrollo de los programas de bienestar laboral estarán encaminados a trabajar por los hábitos y estilos de vida saludables, permitiendo el mejoramiento permanente de la calidad de vida mediante el área de Salud y seguridad en el trabajo y el equipo de Promoción y prevención de la entidad.
- El Hospital contara con un programa de acompañamiento psicológico para los funcionarios que lo requieran.

6.2. DIMENSIÓN PSICO- AFECTIVA:

- Con el fin de trabajar y velar en favor de la vida psico-afectiva de los colaboradores y de su entorno, la entidad fortalecerá el desarrollo de las capacidades y para ello realizará capacitaciones de crecimiento personal una vez al semestre.
- Adicional se trabajará en actividades enfocados en la empatía y el respeto, para así contribuir de manera positiva en la atención de los afiliados del Municipio y el ambiente laboral de la institución.

6.3. DIMENSIÓN INTELECTUAL Y DE CAPACITACIÓN:

Se tendrá en cuenta el Plan Institucional de Capacitaciones, las cuales estarán encaminadas al bienestar, formación, entrenamiento y desarrollo de sus colaboradores e institución.

Adicional se deberá incluir lo relacionado con:

- SARLAFT programada para el mes de Marzo para todo el personal de la institución. Las capacitaciones se orientaran a los riesgos que pudieran presentarse en la institución e acuerdo con los servicios que presta y sus procesos. (Se entrega información por medio de folletos, infografías y flujogramas de los procesos)
- Modelo Integral de Planeación y Gestión MIPG

6.4. DIMENSIÓN BIENESTAR SOCIAL Y PROGRAMA DE RECREACIÓN:

El presente plan se contemplan actividades enmarcadas en los campos intelectuales, con lo cual se busca que los funcionarios de la entidad dispongan de actividades congruentes con sus necesidades de integración, esparcimiento y actividades de Salud ocupacional.

- En los días en que se conmemoran fechas especiales, tales como:

CRONOGRAMA BIENESTAR LABORAL 2024												
FECHAS ESPECIALES	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Día de la mujer			8									
Día del hombre			22									
Día de la madre					9							
Día internacional del enfermero					12							
Día del padre						21						
Día de la familia primer semestre							14					
Día de amor y amistad								19				
Día del odontólogo										3		
Día de la salud										27		
Día de la Familia segundo semestre										26		
Día del medico											3	
Novenas de navidad												19-23
Navidad												23

El Hospital realizará una programación especial, alusiva a la fecha y se convocará a los funcionarios comprometidos con la celebración.

- Según Ley 1857 del 2017 se otorgara a los empleados el día de la familia el cual corresponde un día semestral, para que los colaboradores puedan disfrutar con sus seres queridos.
- La entidad destinará un día al año para realizar una actividad de integración para todo su personal, proporcionando las mejores condiciones para la integración y sano esparcimiento de sus colaboradores.
- Mensualmente se realiza publicación en cartelera de los cumpleaños del mes.
- Se otorgará un día libre por el cumpleaños de los colaboradores
- Se realizará mensualmente la publicación en la cartelera, con el funcionario del mes, el cual se seleccionara de acuerdo a su calidad humana y profesional desempeñada durante el mes.

6.5. DIMENSIÓN ECONÓMICA:

- Los funcionarios de la entidad tienen la facilidad de afiliarse a las Cooperativas, en donde se podrán beneficiar de una amplia gama de servicios que estas ofrecen.
- La dirección financiera velara por el pago oportuno de la nómina institucional, con el fin de garantizar a sus empleados confiabilidad.