

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS  
PÚBLICOS VIGENCIA 2025**

**TALENTO HUMANO**

**HOSPITAL SAN ROQUE DE EL COPEY E.S.E.**



**ENERO 2025**

## CONTENIDO

	PÁG.
1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. OBJETIVOS	5
4. ALCANCE	6
5. NIVELES DE RESPONSABILIDAD	6
6. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	6
7. PRESUPUESTO	11
8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	11

## 1. INTRODUCCIÓN

Para la elaboración de este documento se tuvo en cuenta las necesidades de los empleados, el clima y cultura organizacional y las sugerencias de los representantes de los colaboradores de la ESE Hospital San Roque de El Copey.

El plan de bienestar e incentivos se formula con la intención de brindarle integralidad al ser humano y está enfocado en el desarrollo de diferentes actividades enfocadas en el desarrollo de todas sus dimensiones, de esta manera el cronograma de actividades planteado para esta vigencia incluye programas formativos, culturales y de salud. En este documento se busca describir el marco a trabajar para el desarrollo de las actividades previstas en la vigencia 2025. En la tabla anexa se observa el detalle de la programación de las acciones generales de cada eje.

## 2. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991
- Decreto 1567 de 1998
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 1499 de 2017
- Acuerdo 617 de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CSNC, por medio del cual se establece el sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFF
- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFF
- Modelo Integrado de planeación y gestión – MIPG
- Acuerdo 617 del 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CSNC, por medio del cual se establece el sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral
- Ley 1857 de 2017 por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones

### **3. OBJETIVOS**

#### **General**

Propiciar condiciones adecuadas y favorables a los servidores del Hospital San Roque ESE, con el fin de promover el mejoramiento de la calidad de vida, el equilibrio psicosocial, la salud mental, la convivencia social, a través de espacios de conocimiento, sano esparcimiento e integración familiar que permitan el desarrollo personal y la calidez humana.

#### **Específicos**

- Crear condiciones de trabajo que favorezcan el ambiente laboral y permitan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en el cumplimiento de sus funciones.
- Establecer políticas que apoyen y fomenten la salud mental de los servidores del Hospital San Roque ESE, a través de acciones de prevención, detección y atención temprana.
- Propiciar espacios de sano esparcimiento y recreación para los servidores del Hospital San Roque ESE, con el objetivo de fortalecer los lazos familiares y promover el bienestar integral.
- Fomentar una cultura organizacional basada en los valores institucionales en función de la calidez humana, el respeto y generando compromiso institucional con un sentido de pertenencia e identidad por parte de cada uno de los servidores del Hospital San Roque ESE.

## **4. ALCANCE**

El Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2025, está dirigido a todos los servidores del Hospital San Roque ESE, de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales, Trabajadores Oficiales y sus familias. El objetivo principal del plan es fortalecer la calidad de vida laboral e incorporar el núcleo familiar del funcionario cuando esto haya sido definido o especificado en la actividad.

## **5. NIVELES DE RESPONSABILIDAD**

El Profesional Universitario de Talento Humano del Hospital San Roque ESE, tiene la responsabilidad de coordinar, desarrollar y evaluar las actividades previstas en el presente Plan de Bienestar e Incentivos 2025.

## **6. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL**

### **Eje 1. Equilibrio Psicosocial**

#### **A. Factores Psicosociales**

En la búsqueda de mejorar el ambiente laboral y promover una mejor calidad de vida para nuestros colaboradores, este Plan de Bienestar e Incentivos se centra en abordar temas claves como los factores intra laborales y extra laborales, el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, así como la calidad de vida en el entorno de trabajo. Nuestro propósito es fomentar un ambiente de trabajo saludable, positivo y propicio para el desarrollo profesional y personal de cada uno de nuestros servidores.

**Actividades deportivas:** La ejecución de estas actividades tiene como objetivo fundamental fomentar el desarrollo de habilidades deportivas entre los servidores, promoviendo así una sana competencia y un adecuado esparcimiento. Esta iniciativa actúa como un complemento a la labor diaria, permitiendo una utilización adecuada del tiempo libre.

El propósito de estas actividades no solo se centra en fortalecer el estado físico de los participantes, sino también en mejorar su bienestar mental. A través de la práctica deportiva, se busca generar comportamientos de integración, respeto y tolerancia hacia los demás, tanto en el ámbito laboral como en el ámbito familiar.

**Actividades Recreativas:** Durante el transcurso del año, se llevarán a cabo una serie de actividades recreativas y de esparcimiento que tienen como objetivo principal mejorar la calidad de vida de nuestros funcionarios y fomentar su aprendizaje social. Nos preocupamos no solo por su bienestar laboral, sino también por su bienestar familiar y personal.

**Actividades Culturales:** Se desarrollarán actividades culturales, artísticas y lúdicas, La conmemoración de fechas especiales también será una oportunidad para reconocer el esfuerzo y dedicación de los servidores públicos, promoviendo un ambiente laboral positivo y motivador. Estas celebraciones se realizarán de forma festiva, con actividades y momentos de sano esparcimiento, generando un sentido de pertenencia y valoración por parte de los colaboradores.

## **B. Calidad de Vida Laboral**

La Calidad de Vida Laboral es un aspecto fundamental en el bienestar de nuestros servidores públicos. Es un proceso continuo y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones de trabajo que favorezcan su desarrollo personal, social y laboral. Queremos que nuestros funcionarios se sientan valorados y motivados, por lo que nos esforzamos en proporcionar un ambiente laboral propicio para su bienestar y crecimiento.

Tiempo de Descanso Compensado en Semana Santa y Festividades de Fin de Año El Hospital San Roque ESE, otorgará a sus servidores públicos descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando se haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que se establezca el Hospital, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

Tiempo de descanso compensado por cumpleaños. Como parte de su plan de bienestar y estímulos y con el propósito de celebrar la vida de cada uno de sus servidores, se otorgará un día hábil de descanso remunerado para que los cumpleaños utilicen este tiempo libre en actividades que contribuyan a su bienestar personal, siempre y cuando se garantice la prestación del servicio.

## **Eje 2. Salud Mental**

### **A. Higiene Mental**

Se llevarán a cabo talleres o campañas relacionadas con el síndrome de agotamiento laboral o estrés, con el fin de brindar herramientas y estrategias a los servidores para identificar y manejar adecuadamente el estrés en el ámbito laboral. Se abordarán aspectos como la importancia de establecer límites, aprender a delegar tareas, gestionar el tiempo eficientemente y promover hábitos saludables para mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. El objetivo principal es concientizar a las personas sobre la importancia de cuidar la salud mental y emocional, fomentando un ambiente laboral saludable y productivo.

### **B. Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud**

Las actividades deportivas mencionadas en el eje anterior serán utilizadas como una estrategia efectiva para prevenir el sedentarismo, brindando a los servidores la oportunidad de mantenerse activas y saludables, ya sea desde la comodidad de sus hogares o en espacios adecuados con todas las medidas de seguridad. De esta manera, estaremos preparados para enfrentar cualquier eventualidad y promover un estilo de vida activo y equilibrado.

## **Eje 3. Convivencia Social**

Se implementarán charlas de capacitación en diversidad e inclusión, con el objetivo de fomentar el respeto a las diferencias y promover ambientes laborales más tolerantes y respetuosos. Así mismo, se llevarán a cabo acciones para garantizar la equidad de oportunidades y la representatividad en los diferentes niveles jerárquicos de la organización, buscando la participación de todos los empleados sin importar su género, raza, religión u orientación sexual.

Estas acciones se enmarcan en el compromiso del Hospital por promover la igualdad de derechos y la no discriminación, entendiendo que la diversidad y la inclusión son pilares fundamentales para el desarrollo de un ambiente laboral saludable y productivo. Con estas estrategias, se pretende crear un entorno en el que todos los empleados se sientan valorados, respetados y reconocidos por su contribución, lo cual se traducirá en un incremento en la satisfacción laboral y en la calidad de vida de los servidores.

#### **Eje 4. Alianza Interinstitucional**

El Hospital San Roque ESE y el área de talento humano para poder dar cumplimiento a muchas de estas actividades se apoya de las diferentes entidades como: Empresas promotoras de Salud (EPS), Administradores de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradora de Riesgos Laborales (ARL), Cajas de Compensación Familia.

#### **Eje 5. Transformación Digital**

Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

Desde el área de talento humano, nos apoyamos del área de sistemas para las capacitaciones que se van a realizar a los colaboradores ya sea por medio virtual o presencial, los temas que se van a políticas de sistemas de información, protección de datos.

#### **Programa de Incentivos.**

El Hospital San Roque ESE, en su compromiso por la excelencia en la gestión de su Talento Humano, ha creado el Plan de Incentivos con el objetivo de mejorar la calidad de vida y el desempeño eficiente de sus servidores, alineado con los Decretos 1567 de 1998 y 1083 de 2015.

Este plan busca impactar en aspectos clave de la cultura organizacional, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales y reconociendo los resultados de desempeño tanto a nivel individual como por equipos de trabajo. Bajo los principios de igualdad, equidad, objetividad y mérito, se busca exaltar el desarrollo de funciones y proyectos de manera eficaz y eficiente.

Los estímulos son considerados estrategias institucionales diseñadas para motivar a los servidores públicos y, en consecuencia, impactar su comportamiento laboral y los resultados organizacionales. Con base en esto, la entidad implementará acciones que fomenten el trabajo en equipo y el logro de los objetivos propuestos.

#### **Objetivos**

- Establecer un programa de reconocimiento periódico para destacar el desempeño sobresaliente de los servidores y equipos de trabajo.
- Organizar ceremonias y eventos de reconocimiento para premiar a los servidores por su tiempo de servicio, contribuciones y desempeño destacado en el cumplimiento de sus funciones.

- Implementar estrategias de integración y trabajo en equipo para mejorar el nivel de satisfacción de los empleados y crear un ambiente laboral óptimo.
- Desarrollar programas de capacitación y actividades que fortalezcan los valores institucionales, promoviendo una cultura de servicio y convivencia saludable entre los servidores.
- Fomentar la utilización del tiempo libre de los servidores en actividades recreativas y de sano esparcimiento, como excursiones, eventos culturales, jornadas de voluntariado, entre otros.

### **Obligaciones Respecto al Plan de Estímulos.**

- Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de Estímulos
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación de todos los servidores en el Plan de Estímulos.
- Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.
- Divulgar entre todos los servidores los resultados de la elección de los mejores servidores y equipos de trabajo del Hospital San Roque ESE.

### **Incentivos no Pecuniarios**

El artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 1015, establece que el jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de estímulos, y en el cual se señala los incentivos no pecuniarios que deberán ser ofrecidos al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad en los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial.

Estos tienen como finalidad resaltar la labor evidentemente de los servidores del Hospital San Roque ESE, caracterizados por el excelente servicio, la eficiencia, el compromiso, la transparencia, y el cumplimiento de los valores del Hospital.

