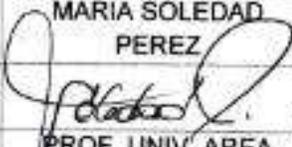
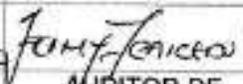
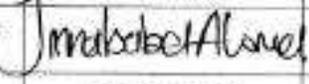


	<b>E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS</b> NIT 846.000.471 - 5	Código: GTH-PL-05
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024</b>	Versión: 1
		Fecha Elaboración: 31-01-2024 Página 1 de 7

## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2024

COPIA CONTROLADA

	ELABORÓ	REVISÓ	REVISÓ	APROBÓ
<b>NOMBRE</b>	MARIA SOLEDAD PEREZ	JEIMY CAICEDO	JINNA ISABEL ALOMIA	MAYELY MARTOS NARVAEZ
<b>FIRMA</b>				
<b>CARGO</b>	PROF. UNIV. AREA ADMINISTRATIVA	AUDITOR DE CALIDAD	PROF. MIPG	GERENTE

	<b>E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS</b> <b>NIT 846.000.471 – 5</b>	Código:GTH-PL-05
		Versión: 1
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024</b>	Fecha Elaboración: 31-01-2024 Página 2 de 7

## 1. OBJETIVO

Desarrollar acciones y actividades encaminadas a mejorar la calidad de vida laboral, familiar y social de los servidores y servidoras públicas de la E.S.E Hospital Sagrado Corazón de Jesús. Así mismo, buscar fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios de salud a la ciudadanía y otros grupos de valor.

## 2. ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales para la vigencia 2024 aplica a todos los servidores públicos de la E.S.E Hospital Sagrado Corazón de Jesús de La Hormiga.

## 3. TALENTO HUMANO RESPONSABLE.

Los responsables de ejecutar el plan de Bienestar e Incentivos institucionales para la vigencia 2024 son:

- ❖ Gerencia.
- ❖ Comité de Bienestar Social.
- ❖ Gestión de Recursos Humanos.

## 4. RECURSOS TECNOLOGICOS.

- ❖ Equipo de Computo e impresora.
- ❖ Video Beam.
- ❖ Internet.

## 5. METAS.

### Cumplimiento o ejecución

El porcentaje de cumplimiento general del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales de 2024, se estima en el 80% al final de la vigencia.

### Satisfacción

Alcanzar un nivel de satisfacción con calificación de 4 a 5 en el 90% de las encuestas de satisfacción de las actividades evaluadas al final de la vigencia.

## 6. DEFINICIONES.

**Bienestar Social:** Conjunto de prácticas y actividades diseñadas y adoptadas dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de

*Calidad y Oportunidad en los Servicios*

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532  
www.hospitalhormiga.gov.co - Email: [gerencia@hospitalhormiga.gov.co](mailto:gerencia@hospitalhormiga.gov.co)  
La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	<b>E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS</b> <b>NIT 846.000.471 – 5</b>	Código:GTH-PL-05
		Versión: 1
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024</b>	Fecha Elaboración: 31-01-2024
		Página 3 de 7

sus servidores. El servidor público es un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo.

**Programas de Bienestar Social:** Tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

**Protección y Servicios Sociales:** A través de ellos se definen programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de estos. Los programas relacionados con este componente son: Deportivos, Recreativos, Vacacionales, Artísticos y Culturales, Promoción y Prevención de la Salud, Educación Informal en Artes o Artesanías, Promoción de Programas de Vivienda y Educación formal; entre otras.

**Calidad de Vida Laboral:** Ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias y que le permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de los servidores; así como enaltecer la labor del servicio público. Dentro de este tenemos: Clima laboral, Cambio organizacional, Desvinculación asistida y Retiro.

**Clima Laboral:** 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. Debido a la importancia de lo anterior, el Decreto 1567 de 1998 (artículo 24) y el Decreto 1083 de 2015 (artículo 2.2.10.7) establecen que se debe hacer medición del clima laboral al menos una vez cada dos años. Y a partir de los resultados que arroje dicha medición se deben establecer estrategias de intervención y la manera como se llevarán a cabo a las mismas.

**Cultura Organizacional:** Estas acciones ayudan a los servidores a entender cómo funcionan las cosas al interior de las entidades, pues ilustran la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos. La cultura hace que en la organización prevalezcan la autocracia o la participación, el sentido de equipo o su negación, la delegación amplia o restringida, el control equilibrado o exagerado, y cuando los métodos de trabajo de una entidad incluyen la modalidad de equipos, éstos también tienen sus normas, sus creencias y valores.

*Calidad y Oportunidad en los Servicios*





	<b>E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS</b> <b>NIT 846.000.471 – 5</b>	Código:GTH-PL-05
		Versión: 1
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024</b>	Fecha Elaboración: 31-01-2024 Página 6 de 7

	<b>E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS</b> <b>NIT 846.000.471 – 5</b>	Código: SOC-PR-02.F1
		Versión: 1
	<b>OFICIO</b>	Fecha Elaboración: 27/01/2024 Página 31 de 35.

El suscrito profesional del área de presupuesto de la E.S. E Hospital Sagrado Corazón de Jesús Con Nit 846000471-5

**CERTIFICA**

Que, para la vigencia 2024, la E.S. E Hospital Sagrado Corazón de Jesús, en el presupuesto inicial, apropio recursos para el concepto de bienestar social así:

Código	Nombre	Apropiación Inicial
2.1.2.02.02.008.008	Bienestar social	\$ 10,000,000
2.4.5.02.08.025	Bienestar social	\$ 10,000,000
<b>TOTAL</b>		<b>\$ 20,000,000</b>

Para constancia se firma en la Horniga – Putumayo, a los 24 días del mes de enero de 2024.

Cordialmente

  
**Diego Alvarez Caicedo**  
 Profesional área de presupuesto  
 H.S.C.J

Elaboró	Diego Alvarez Caicedo Qwp. Juan C.	Revisó	Yveth Estrada Q447
Cargo	Presupuesto	Cargo	Control

*Calidad y Oportunidad en los Servicios*  
 Dirección: Barrio la Parker vía el Royal Colón: 3100379035 - 3180528632  
 www.hospitalhorniga.gov.co - Email: gest.areas@hospitalhorniga.gov.co  
 La Horniga - Valle del Guarnáez - Putumayo

	<b>E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS</b> <b>NIT 846.000.471 – 5</b>	Código:GTH-PL-05
		Versión: 1
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024</b>	Fecha Elaboración: 31-01-2024
		Página 7 de 7

### CONTROL DE VERSION

FECHA	VERSION	DESCRIPCION DEL CAMBIO	DISTRIBUIDO A
	1	Creación del Documento	Todos los Procesos

COPIA CONTROLADA

*Calidad y Oportunidad en los Servicios*

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532  
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: [gerencia@hospitalhormiga.gov.co](mailto:gerencia@hospitalhormiga.gov.co)  
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo