

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CÓDIGO</b>	GTH-PL-003
		<b>VERSIÓN</b>	001
		<b>FECHA</b>	31/01/2023
	<b>Proceso: Gestión de Talento Humano</b>	<b>HOJA</b>	Página 1 de 21

## 1. INTRODUCCIÓN

Con los nuevos cambios generados en el Estado; se busca fortalecer institucionalmente la Administración Pública, los programas de Talento Humano se convierten en parte esenciales del desarrollo armónico e integral del empleado.

El Programa de Bienestar Social para la E.S.E Hospital Rosario Pumarejo de López tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, contribuyendo a un mejor desempeño en el ejercicio de sus labores y aumentando el grado de motivación, mejorando el desempeño laboral y por ende la actividad institucional. De lo anterior surge la importancia del diseño, gestión implementación y desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos de la E.S.E acorde con la política estatal de administración del talento humano.

El componente del talento humano de la entidad recompensando a los funcionarios en su capacidad de innovación y gestión; fortaleciéndolos en sus competencias, estimulando su talento y conocimientos en la labor desarrollada, con una adecuada política tendiente a resaltar su profesionalismo laboral.

La entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucional y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán 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 los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios Adelantará en el programa de incentivos reconocimiento a funcionarios que se destacan por sus grandes condiciones con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Entidad en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Este documento ha sido estructurado con la contextualización teórica y las normas que rigen el sistema de estímulos.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar condiciones de bienestar laboral para los funcionarios que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida incluyendo a su núcleo familiar, que permita el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo personal.

### 2.2. OBJETIVOS ESTRATEGICOS

- Desarrollar acciones encaminadas a la promoción y prevención orientadas a la salud física y mental; en la búsqueda de estilos de vida saludables.
- Adelantar acciones encaminadas al fortalecimiento del equilibrio de la vida laboral y familiar.

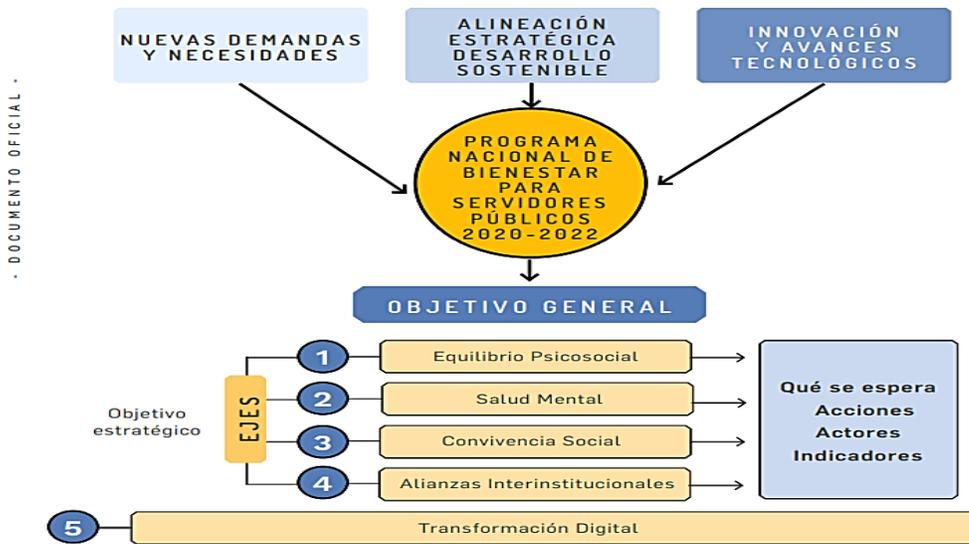
 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida NIT: 892399994-5</p>	<p><b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p> <p><b>Proceso: Gestión de Talento Humano</b></p>	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	001
		FECHA	31/01/2023
		HOJA	Página 2 de 21

- Optimizar unas mejores condiciones laborales que tiendan a favorecer un ambiente de trabajo en pro de una mejor creatividad, identidad, participación de los servidores públicos de la institución, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Fortalecer valores organizacionales que redunden en pro de mejorar la prestación del servicio público, haciendo énfasis en el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

### 3. EJES DEL PROGRAMA

#### 5.2. Ejes del Programa

Gráfica 9. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Son cinco los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: el eje de equilibrio psicosocial; el eje de salud mental; el eje de convivencia social y el eje de alianzas interinstitucionales. Es importante mencionar que la transformación digital es el eje transversal del programa.

#### 3.1. EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL



##### 5.2.1. Eje 1: Equilibrio psicosocial

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	001
	<b>Proceso: Gestión de Talento Humano</b>	FECHA	31/01/2023
		HOJA	Página 3 de 21

Hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral, e involucra temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

### 3.1.1. BIENESTAR ES CALIDAD DE VIDA - FACTORES PSICOSOCIALES:

- Eventos Deportivos y recreacionales
- Eventos artísticos y culturales
- Capacitación en artes y/o artesanías
- Teletrabajo/ Trabajo virtual en casa
- Concurso “ Los empleados públicos tienen talento “
- Bienestar espiritual

### 3.1.2. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

- Horarios flexibles para los servidores públicos
- Institucionalizar el día del abuelo (a) a través de actividades que compartan en esta fecha con sus nietos
- Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias
- Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación
- Realizar actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal
- Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales

### 3.1.3. CALIDAD DE VIDA LABORAL

- Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)
- Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras)
- Celebración del día del Trabajo Decente
- Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional
- Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño
- Celebración de cumpleaños
- Entorno laboral saludable
- Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia
- Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida NIT: 892399994-5</p>	<p><b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p> <p><b>Proceso: Gestión de Talento Humano</b></p>	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	001
		FECHA	31/01/2023
		HOJA	Página 4 de 21

## 3.2. EJE 2 SALUD MENTAL



### 5.2.2. Eje 2: Salud Mental

#### 3.2.1. HIGIENE MENTAL

- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental
- Estrategias de trabajo bajo presión

#### 3.2.2. PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD Y EFECTO

- Prevención del sedentarismo
- Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento
- Telemedicina - Tele orientación psicológica

## 3.3. EJE 3 CONVIVENCIA SOCIAL

Se refiere a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

- Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad
- Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas
- Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales
- Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas
- Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder
- Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder

## 3.4. EJE 4 ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES



### 5.2.4. Eje 4: Alianzas interinstitucionales

#### 3.4.1. COORDINACION INSTITUCIONAL

- Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida NIT: 892399994-5</p>	<p><b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p>	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	001
<p><b>Proceso: Gestión de Talento Humano</b></p>		FECHA	31/01/2023
		HOJA	Página 5 de 21

- Creación del Banco Nacional de Experiencias de Éxito en materia de bienestar
- Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar de las entidades públicas social
- Contemplar contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño

### 3.4.2. TRANSFORMACION DIGITAL



#### 5.2.5 Eje transversal: transformación digital

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

### 3.4.3. CREACION DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR:

Con la finalidad de que conozcan, utilicen, apropien y sugieran mecanismos digitales provechosos para el quehacer de lo público.

- Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano.

### 3.4.4. ANALITICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR:

Facilita la asertiva toma de decisiones.

- Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar.
- Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información
- Actualización de redes y sistemas de información

### 3.4.5. CREACION DE ECOSISTEMAS DIGITALES:

Facilita el trabajo de los servidores públicos, generar flexibilidad en la entidad y permite organizar los tiempos y flujos de trabajo.

- Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores

 <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ <small>Por ti, tu Familia y la Vida</small> NIT: 892399994-5	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CÓDIGO</b>	GTH-PL-003
		<b>VERSIÓN</b>	001
		<b>FECHA</b>	31/01/2023
<b>Proceso: Gestión de Talento Humano</b>		<b>HOJA</b>	Página 6 de 21

**Beneficiarios:** Todos los empleados y sus familias; (el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor).

#### 4. CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

ACTIVIDADES	MESES												Responsable	
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
Diseño y aprobación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano
Promover planes para la adquisición de vivienda por medio de ferias de servicio.														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano
Exaltación día de la Mujer														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano
Exaltación día del hombre														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano
Actividad Código de Integridad														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano
Exaltación día de la secretaria														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano
Exaltación día de la Madre														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano
Exaltación día del Padre														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano
Día de la Familia														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano
Actividades recreativas de los niños (hasta los 15 años)														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano
Viaje de integración														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano
Caminatas Ecológicas Prepensionados														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano
Fomentar hábitos y estilos de vida saludable														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano

## PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

<b>CÓDIGO</b>	GTH-PL-003
<b>VERSIÓN</b>	001
<b>FECHA</b>	31/01/2023
<b>HOJA</b>	Página 7 de 21

**Proceso: Gestión de Talento Humano**

ACTIVIDADES	MESES												Responsable	
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
Actividades manuales para los servidores														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano
Exaltación día del Servidor Publico														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano
Exaltación Día del amor y la amistad														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano
Auxilio educativo														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano
Celebración día del niño														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano
Aniversario Hospital Rosario Pumarejo de López														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano
Talleres manuales para Pre pensionados														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano
Espacios recreativos (Cine)														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano
Celebración día de la enfermera														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano
Exaltación día de la profesión de los funcionarios														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano
Jornadas de actividad física - aeróbica														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano
Actividades de desarrollo emocional y salud mental														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano
Habito saludable – fomentar el uso de la bicicleta														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano
Exaltación por cumpleaños (salario emocional, media jornada laboral compensada)														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano
Premiación plan anual de incentivos														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida NIT: 892399994-5</p>	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CÓDIGO</b>	GTH-PL-003
		<b>VERSIÓN</b>	001
	<b>Proceso: Gestión de Talento Humano</b>	<b>FECHA</b>	31/01/2023
<b>HOJA</b>		Página 8 de 21	

ACTIVIDADES	MESES												Responsable	
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
Novena navideña														Comisión de personal – Comité MIPG – Of. talento humano
<b>PRESUPUESTO ASIGNADO VIGENCIA 2023</b>													<b>\$136.750.900</b>	

## 5. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Corresponde al área de talento humano, con la participación del Comité de Gestión y desempeño Institucional y al acompañamiento de la comisión de personal realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan. En tal sentido, se realizará el monitoreo de las acciones y evaluación de los indicadores de manera trimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2023.

Nombre del indicador	Numerador	Denominador	Formula	Unidad de medición	Fuente primaria	Frecuencia de análisis	Meta
Indicador de cumplimiento	No.de actividades realizadas	/ No de actividades programadas)*100.	(No.de actividades realizadas / No de actividades programadas)*100	%	Cumplimiento de las actividades	Trimestral	100%

## 6. BENEFICIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Los beneficios procuran traer ventajas, tanto para la organización como para los empleados y también extenderse a la comunidad.

### Para la organización

- Eleva la moral de los empleados
- Reduce la rotación y ausentismo
- Eleva la lealtad del empleado
- Facilita el reclutamiento y retención del empleado
- Aumenta la productividad y disminuye el costo unitario el trabajo
- Demuestra las directrices y propósitos de la empresa hacia los empleados
- Promueve relaciones públicas con la comunidad

### Para los empleados

- Ofrece ventajas no monetarias
- Ofrece asistencia para solucionar problemas personales
- Aumenta la satisfacción en el trabajo
- Contribuye al desarrollo personal y al bienestar individual
- Ofrece medios para mejorar las relaciones entre los empleados
- Reduce sentimientos de inseguridad

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CÓDIGO</b>	GTH-PL-003
		<b>VERSIÓN</b>	001
	<b>Proceso: Gestión de Talento Humano</b>	<b>FECHA</b>	31/01/2023
		<b>HOJA</b>	Página 9 de 21

- Ofrece oportunidades adicionales de asegurar el status social
- Ofrece compensación extra
- Mejora las relaciones con la institución
- Reduce las causas de insatisfacción

## 7. DESARROLLO DEL PLAN DE INCENTIVOS

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados del Estado, en cumplimiento al decreto 1567 de 1988, los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción, deben dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como sobresaliente y aquel que presente actividades adicionales.

### 7.1. PROGRAMA DE INCENTIVOS.

Son aquellos reconocimientos pecuniarios y no pecuniarios, que se otorgan a los empleados de planta de personal del Hospital Rosario Pumarejo De López, en función del valor agregado que brindan a sus labores diarias dentro de la Institución, contribuyendo con esto al mejoramiento de la calidad en la prestación de los servicios de salud. Tiene como propósito elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López, en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

#### 7.1.1. FINALIDADES

Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

- Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.
- Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las directivas de la E.S.E. para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
- Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos que trabajan en la E.S.E.
- Fomentar el espíritu de trabajo y sentido de pertenencia, bienestar familiar y empresarial de cada uno de los empleados de la E.S.E.

#### 7.1.2. REQUISITOS

Son requisitos del sistema de estímulos los siguientes:

- La selección y la asignación del incentivo se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritório.
- Es obligatorio el cumplimiento del reconocimiento asignado por el desempeño, en niveles de excelencia.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida NIT: 892399994-5</p>	<p align="center"><b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p>	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	001
		FECHA	31/01/2023
<p align="center"><b>Proceso: Gestión de Talento Humano</b></p>		HOJA	Página 10 de 21

- c) El empleado que se le reconozca su desempeño en niveles de excelencia, tendrá derecho a que su jefe inmediato lo exalte por escrito, con copia a la hoja de vida.

## 7.2. TIPO DE INCENTIVOS:

El tipo de incentivos, su monto y forma de adjudicación, serán establecidos y reglamentados por parte de la Comisión de Personal, en el cronograma de actividades para cada vigencia, suscribiendo la correspondiente acta aprobada por unanimidad y aprobada por el comité de Gestión y desempeño.

## 7.3. REQUISITOS PARA PARTICIPAR COMO MEJOR FUNCIONARIO

Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos no pecuniarios y pecuniarios de la institución.

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año servicio.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección, la cual debe ser certificado por la Oficina De Control Interno Disciplinario de la Institución.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño sobresaliente correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Los estímulos pecuniarios (Decreto 1567 de 1998, artículos 29, 30, 31,32), están orientados a otorgar reconocimientos económicos a funcionarios que hayan sido escogidos como mejor funcionario de acuerdo con los criterios establecidos en este plan.

Los estímulos No Pecuniarios (Decreto 1567 de 1998, artículos 32, 33), que podrá otorgar la Institución son los siguientes:

- Participación en proyectos especiales
- Publicación de trabajos en medios de circulación nacional
- Reconocimientos públicos a la labor meritoria.
- Conceder becas o comisiones de estudio.

### 7.3.1. PROCESO DE SELECCIÓN A LOS MEJORES FUNCIONARIOS

El funcionario encargado del manejo del proceso de la evaluación desempeño de los funcionarios, elabora la lista de personas con mayor puntaje en la evaluación del desempeño del año anterior y luego presentara un informe de resultados al Secretario del Comisión de personal, quien se desempeña en la entidad como Jefe de la oficina de Talento Humano y a los miembros del Comité.

### 7.3.2. REQUISITOS PARA POSTULARSE A LA SELECCIÓN DEL MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Debe tener en cuenta

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	001
		FECHA	31/01/2023
	<b>Proceso: Gestión de Talento Humano</b>	HOJA	Página 11 de 21

- Tener notas sobresalientes
- Actividades que le permiten al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales
- No tener en curso sanciones disciplinarias, la cual debe ser certificado por la Oficina De Control Interno Disciplinario de la Institución
- No haber sido elegido como Mejor funcionario el año inmediatamente anterior.
- Tener un año (1) continuó en el periodo instituido para la calificación.

El procedimiento de selección de los mejores servidores de esta estrategia, contempla los siguientes pasos:

1. El Comité de Gestión y Desempeño Institucional verificará que los servidores cumplan con los requisitos de participación señalados en el presente plan. Los mejores servidores, de carrera y de libre nombramiento y remoción, serán los que tengan las más altas calificaciones entre los seleccionados como mejores de cada nivel.
2. En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados que corresponda al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta los siguientes aspectos y el orden a saber:
  - No haber sido seleccionado como mejor empleado en el año anterior.
  - El promedio de las evaluaciones de desempeño de los dos últimos años.
  - La participación regular en representación de los empleados en los comités o comisiones internas.
  - Presentar el certificado electoral de la última votación, en este caso para presidencia o alcaldía.
3. Si el empate continúa, el Comité de Gestión y Desempeño Institucional podrá elegir
4. Entre las siguientes alternativas para dirimir, dejando constancia de las mismas
5. mediante acta de reunión:
  - Establecer otros criterios adicionales de desempate.
  - Establecer mecanismo de votación pública, en el que participen los servidores de la entidad, mediante la intranet u otras herramientas tecnológicas. Una vez seleccionados los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción, se elegirá como mejor servidor de carrera administrativa de la entidad al servidor(a) que haya obtenido el resultado más alto en la evaluación de desempeño institucional. En caso de presentar empates, se aplicarán los mismos criterios de desempate con los que se eligieron los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y de libre nombramiento y remoción, relacionadas en este procedimiento. Es de aclarar que el servidor seleccionado como el mejor del Departamento Administrativo de la Función Pública, sólo podrá ser beneficiado de un (1) incentivo del presente plan.
6. Se realizará la premiación de los servidores seleccionados como los mejores servidores de carrera administrativa de la entidad.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida NIT: 892399994-5</p>	<p><b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p>	<p><b>CÓDIGO</b> GTH-PL-003</p>
		<p><b>VERSIÓN</b> 001</p>
	<p><b>Proceso: Gestión de Talento Humano</b></p>	<p><b>FECHA</b> 31/01/2023</p>
		<p><b>HOJA</b> Página 12 de 21</p>

## 8. ANEXO

### 9.1. RESULTADOS ENCUESTA DE DETENCION DE NECESIDADES

Encuesta y tabulación

Se realizó una encuesta a través del formulario **Encuesta Bienestar Social y Estímulos 2023**, cuyo enlace es:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd1Rc9uw6rWKnD0vNr4YuTacDg5Osq8iBKI KlthEqEV1Ibu1Q/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd1Rc9uw6rWKnD0vNr4YuTacDg5Osq8iBKI KlthEqEV1Ibu1Q/viewform?usp=sf_link)

Encuesta que fue diligenciada a fecha de enero 20 de 2023, 04:30 pm, por 38 funcionarios de la entidad, lo cual nos da una muestra del 50%.

Los temas para tratar se tomaron de los ejes PESVA (Proyecto de vida, Enlaces de integridad, Salud mental, Vitalidad, Ambiente seguro), emitida por la función pública Versión 2.

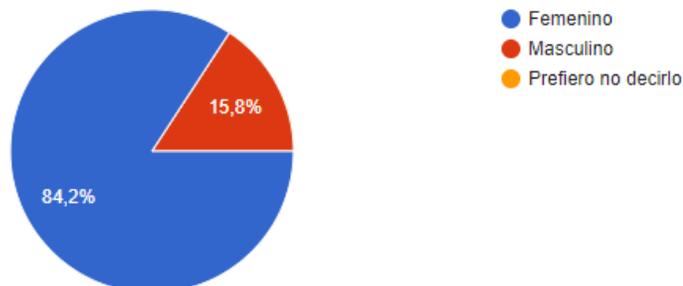
- Eje 1: Proyecto de vida
- Eje 2: Enlaces de integridad
- Eje 3: Salud mental
- Eje 4: Ambiente seguro

Población: 38 funcionarios  
Muestra: 19 funcionarios  
Porcentaje: 50 %

#### Género

19 respuestas

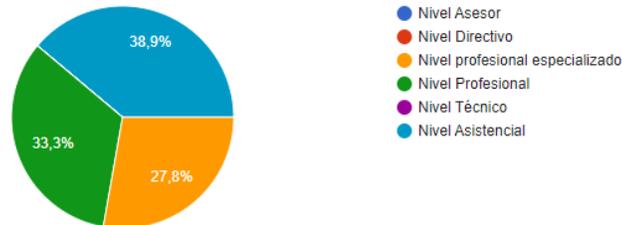
 Copiar



¿En qué nivel Jerárquico se encuentra dentro del Instituto?

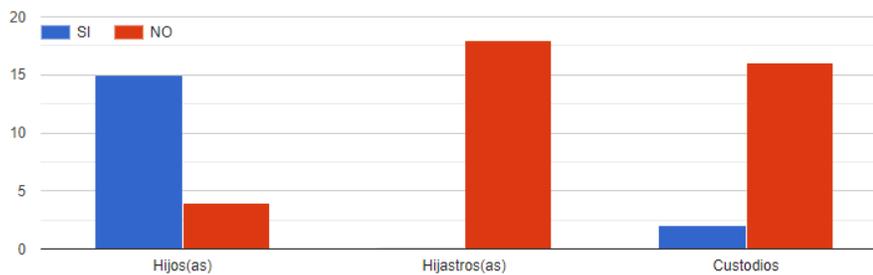
[Copiar](#)

18 respuestas



¿Tiene hijos(as), hijastros(as) o custodios que dependan económicamente de usted?

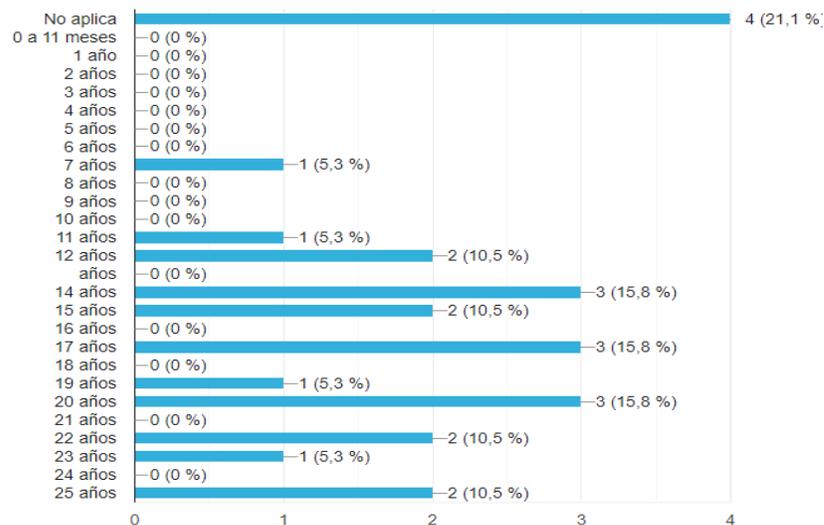
[Copiar](#)



Seleccione en qué edad se encuentran. En caso contrario seleccione la opción No aplica.

[Copiar](#)

19 respuestas

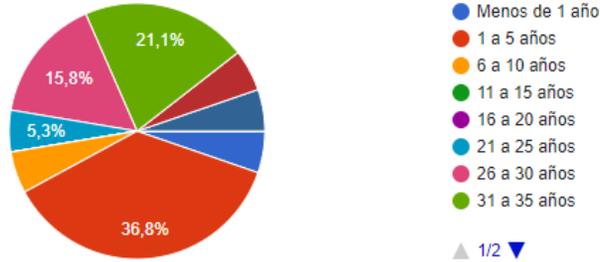


 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida NIT: 892399994-5</p>	<p><b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p>	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	001
	<p><b>Proceso: Gestión de Talento Humano</b></p>	FECHA	31/01/2023
	HOJA	Página 14 de 21	

### Antigüedad en el HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

[Copiar](#)

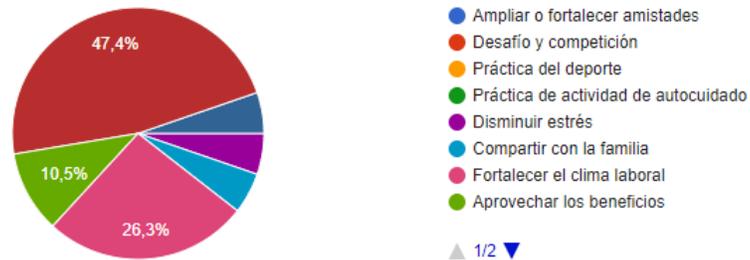
19 respuestas



### ¿Participaría en las actividades de Bienestar Social por los siguientes motivos?

[Copiar](#)

19 respuestas

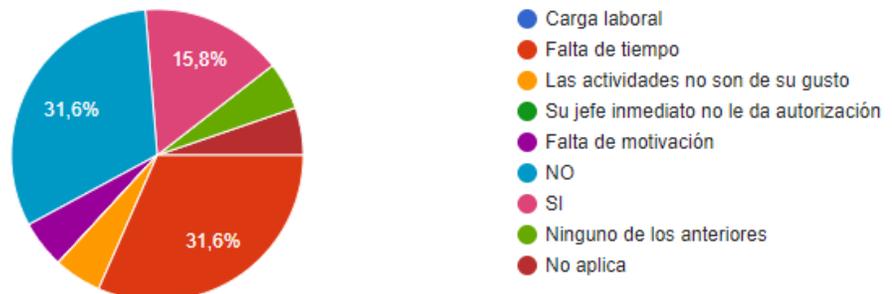


### ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social?

[Copiar](#)

Seleccione uno

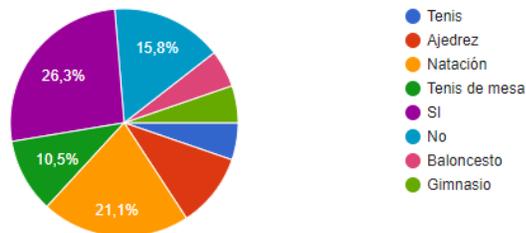
19 respuestas



¿Le gustaría participar en las siguientes actividades?

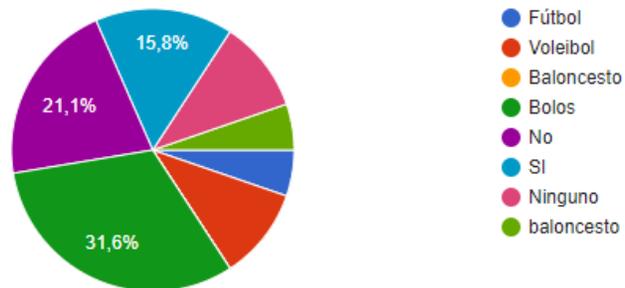
**Deporte individual**

19 respuestas



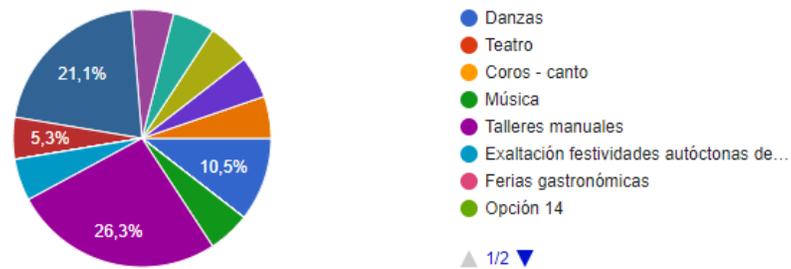
**Deporte colectivo**

19 respuestas



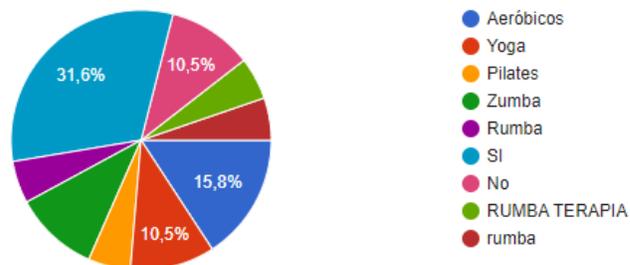
**Actividades culturales**

19 respuestas



**Actividades de autocuidado**

19 respuestas



 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida NIT: 892399994-5</p>	<p><b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p> <p><b>Proceso: Gestión de Talento Humano</b></p>	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	001
		FECHA	31/01/2023
		HOJA	Página 17 de 21

**NIVEL FAMILIAR**

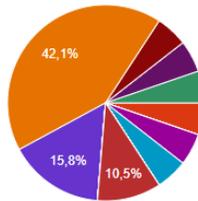
¿Le gustaría participar o desarrollar las siguientes actividades en compañía de su grupo familiar?



Actividades recreativas, vacacionales, culturales y artísticas

 Copiar

19 respuestas



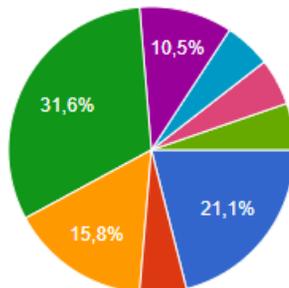
- Día del niño
- Vacaciones recreativas
- Halloween
- Novenas navideñas
- Día de la familia
- Caminatas ecológicas
- Integración familiar - tardes de cine o t...
- Encuentro de parejas

▲ 1/3 ▼

**ACTIVIDADES SUGERIDAS PARA LOS PRE – PENSIONABLES**

 Copiar

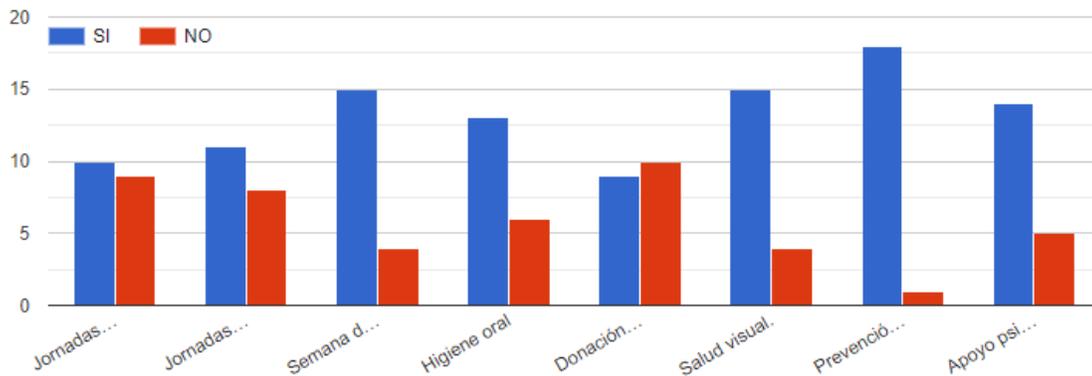
19 respuestas



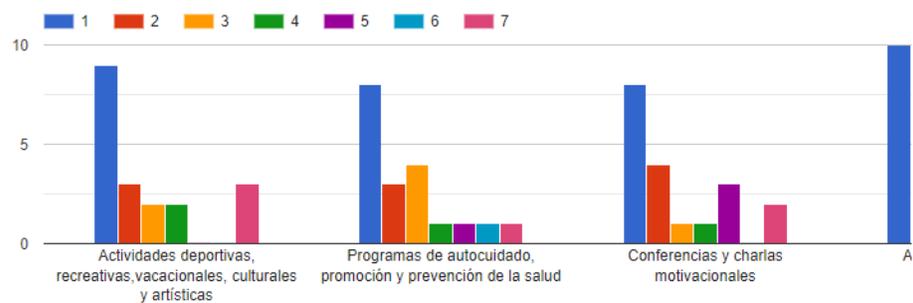
- Talleres Manuales
- Actividades de tiempo libre y recreación
- Caminatas ecológicas
- SI
- Talleres manuales
- NO
- talleres manuales
- Ninguno

**PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD**

¿Le gustaría participar en las siguientes jornadas de Promoción y Prevención de la salud?



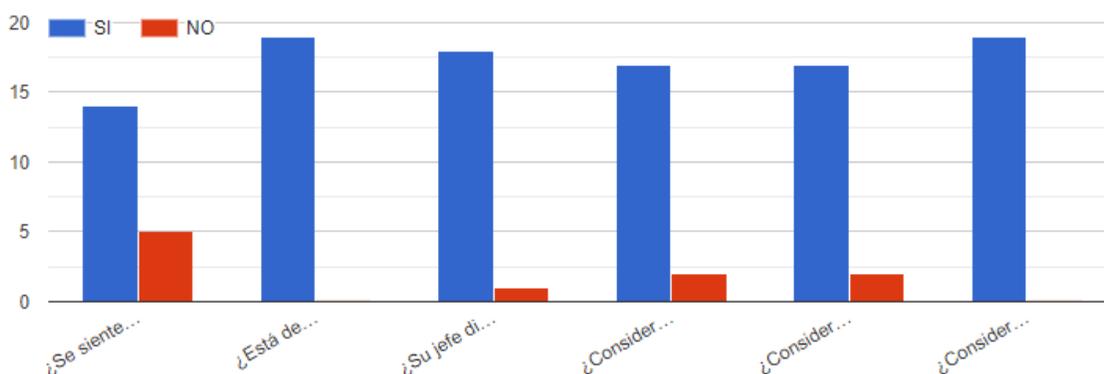
Por favor asigne un número a cada actividad de 1 a 7. No podrá repetir número. Ejemplo: Si a las actividades deportivas le asignó el número 1 no deberá volver a escribirlo.



## FLEXIBILIDAD LABORAL

### Su opinión acerca de los horarios flexibles

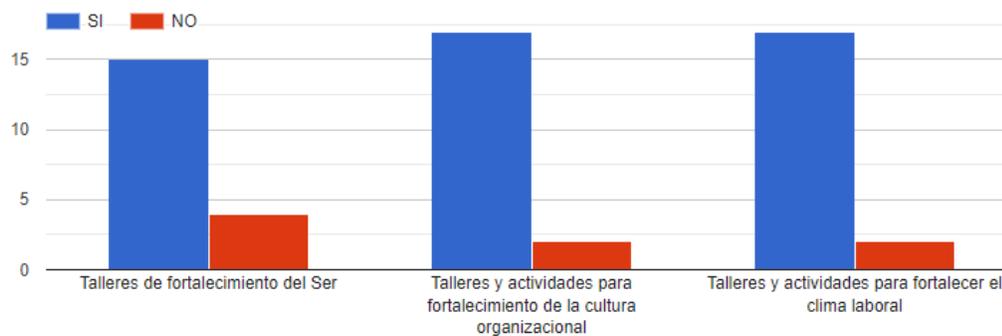
 Copiar



 Copiar

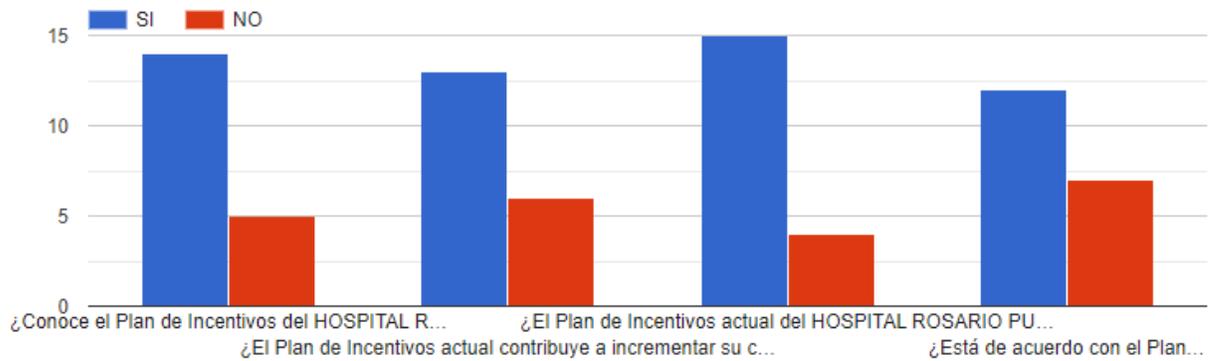
**Actividades relacionadas con fortalecimiento de Clima laboral y Cultura Organizacional (talleres de comunicación asertiva, trabajo colaborativo, de felicidad, liderazgo, inteligencia emocional, manejo de conflictos, entre otros).**

### ¿Participaría en las siguientes actividades?



Responda las siguientes preguntas.

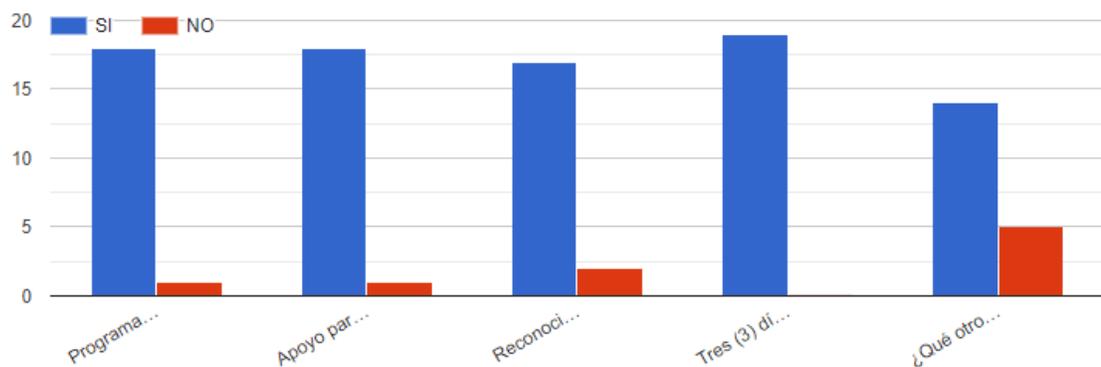
 Copiar



Teniendo en cuenta el Plan de Incentivos ¿le gustaría recibir los siguientes incentivos?

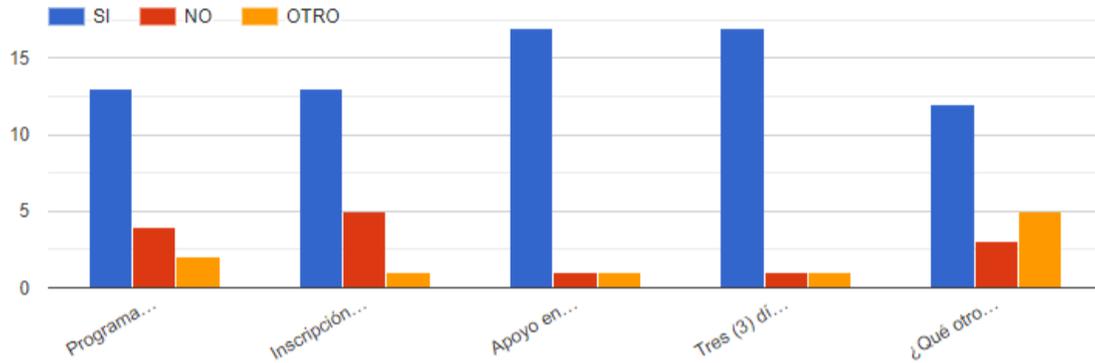
**Incentivos por desempeño individual**

 Copiar

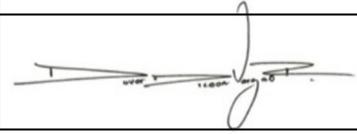
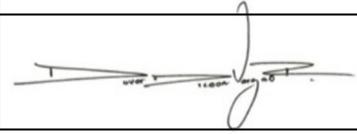


**Incentivos por equipos de trabajo**

 Copiar



**9. CONTROL DE CAMBIOS:**

VERSIÓN	FECHA LIBERACIÓN DOCUMENTO			MOTIVO DEL CAMBIO																
	DIA	MES	AÑO																	
001	31	01	2023	Documento actualizado a vigencia 2023, se inicia nueva codificación y versión debido a control documental institucional.																
<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>ELABORÓ:</th> <th>REVISÓ:</th> <th>APROBÓ:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>NOMBRE</b></td> <td><b>Leidis María Manjarrez Daza</b></td> <td><b>María Camila Capataz Salgado</b></td> <td><b>Duver Dicson Vargas Rojas</b></td> </tr> <tr> <td><b>CARGO</b></td> <td>Profesional Especializado Talento humano</td> <td>Jefe oficina asesora planeación, calidad y sistemas de información</td> <td>Agente Especial Interventor</td> </tr> <tr> <td><b>FIRMA</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>						ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	<b>NOMBRE</b>	<b>Leidis María Manjarrez Daza</b>	<b>María Camila Capataz Salgado</b>	<b>Duver Dicson Vargas Rojas</b>	<b>CARGO</b>	Profesional Especializado Talento humano	Jefe oficina asesora planeación, calidad y sistemas de información	Agente Especial Interventor	<b>FIRMA</b>			
	ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:																	
<b>NOMBRE</b>	<b>Leidis María Manjarrez Daza</b>	<b>María Camila Capataz Salgado</b>	<b>Duver Dicson Vargas Rojas</b>																	
<b>CARGO</b>	Profesional Especializado Talento humano	Jefe oficina asesora planeación, calidad y sistemas de información	Agente Especial Interventor																	
<b>FIRMA</b>			