



**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E
INCENTIVOS**

Código:	PGR-0045-001
Versión:	08
Vigencia:	27/01/2023

Institucional

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

**E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL
SANTA ROSA DE CABAL**



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código:	PGR-0045-001
Versión:	08
Vigencia:	27/01/2023

Institucional

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	3
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. OBJETIVOS.....	15
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	15
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	15
4. BENEFICIARIOS.....	15
5. RESPONSABLES.....	17
6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	17
7. RECURSOS.....	18
8. EJECUCIÓN DEL PROGRAMA.....	18
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	19
10. REQUISITOS Y REGLAS GENERALES.....	19
11. EVALUACION DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS REALIZADAS EN LA VIGENCIA ACTUAL Y LA CONTINUIDAD DE LAS MISMAS EN LA SIGUENTE VIGENCIA.....	21
12. PROGRAMACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA.....	23
12.1. CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	23
12.1.1. CLIMA ORGANIZACIONAL.....	23
12.1.2. PREPARACIÓN DE PRE-PENSIONADOS.....	26
12.1.3. CONVIVENCIA INSTITUCIONAL.....	27
12.2. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	29
12.3. SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.....	32
12.4. CUIDADO DE LA SALUD.....	32
13. ANEXOS.....	34
DOCUMENTO DE REFERENCIA.....	34
REGISTROS.....	34
GLOSARIO.....	35
NOTAS DE CAMBIO.....	35
CONTROL DE EMISIÓN.....	36

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código:	PGR-0045-001
		Versión:	08
		Vigencia:	27/01/2023
Institucional			

1. INTRODUCCION

La E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Santa Rosa de Cabal, en el año 2023 está enfocada en favorecer un ambiente laboral en el que el empleado sea feliz y solidario en su trabajo para fortalecer el sentido de pertenencia; que su labor le facilite la posibilidad de crear, inspirarse, crecer y dar todo el potencial de sus capacidades libremente y en concordancia con la plataforma estratégica institucional.

Según Amartya Sen, premio nobel de Economía, solo se concibe el desarrollo social y desarrollo humano cuando se disfruta de libertad, definida por él como: *“la capacidad individual y social para hacer y disfrutar de aquellas cosas que una persona o grupo social tiene razones para valorar”*. Para el Comité de Bienestar Social y la gerencia de la ESE Hospital San Vicente de Paúl de Santa Rosa de Cabal es importante plasmar en el programa de bienestar 2023 las ideas y las acciones que permitan que cada uno de los trabajadores puedan disfrutar de lo que hacen y de lo que son, porque esto los lleva a ser más productivos, más creativos y solidarios ejerciendo sus funciones con altos niveles de satisfacción y percibiendo su labor como algo placentero.

Lo anterior, teniendo como fundamento el marco normativo vigente en Colombia para los planes de bienestar para empleados públicos y trabajadores oficiales (Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y demás que las complementen y/o modifiquen) y el Sistema de Gestión de Calidad implementado en la E.S.E.

Con observancia del acuerdo laboral vigente de los empleados públicos de la E.S.E suscrito con ANTHOC (Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Social Integral y Servicios Complementarios de Colombia), adoptado mediante Resolución G-063-2018 de noviembre 19 de 2018 artículo 23, se aprobó en un mínimo del 4.27% del valor total de la asignación básica de la institución, el presupuesto para Bienestar Social.

Este programa facilita el cumplimiento de las metas institucionales a través del mejoramiento del clima organizacional y la satisfacción de las necesidades individuales y familiares de los trabajadores de la institución.

De acuerdo a la norma (artículo 20 del Decreto 1567 de 1998) los programas de Bienestar Social se definen como: *“Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las*

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código:	PGR-0045-001
		Versión:	08
		Vigencia:	27/01/2023
Institucional			

condiciones que favorezcan el desarrollo integral del colaborador, 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 colaborador con el servicio de la entidad en la cual labora.”

2. MARCO NORMATIVO

- **DECRETO LEY 1567 DE 1998.**

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su **capítulo II, Artículo 19** define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

- **LEY 909 DE 2004.**

En el párrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al **área de Protección y Servicios Sociales** que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código:	PGR-0045-001
		Versión:	08
		Vigencia:	27/01/2023
Institucional			

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda **área, es la de Calidad de Vida Laboral**, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

- **DECRETO 1227 DE 2005.**

Reglamentó parcialmente la ley 909 de 2004, el cual fue posteriormente derogado por la entrada en vigencia del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

- **DECRETO 1083 DE 2015.**

Reglamenta el en el TÍTULO 10 el SISTEMA DE ESTIMULOS; así:

ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. 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.

ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios. 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:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código:	PGR-0045-001
Versión:	08
Vigencia:	27/01/2023

Institucional

5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependen económicamente del servidor.

ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

ARTÍCULO 2.2.10.5 Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

PARÁGRAFO. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código:	PGR-0045-001
Versión:	08
Vigencia:	27/01/2023

Institucional

ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

PARÁGRAFO. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales 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 la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código:	PGR-0045-001
		Versión:	08
		Vigencia:	27/01/2023
Institucional			

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.

PARÁGRAFO. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

PARÁGRAFO. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código:	PGR-0045-001
Versión:	08
Vigencia:	27/01/2023

Institucional

ARTÍCULO 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

ARTÍCULO 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

ARTÍCULO 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código:	PGR-0045-001
Versión:	08
Vigencia:	27/01/2023

Institucional

PARÁGRAFO 1. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

PARÁGRAFO 2. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

ARTÍCULO 2.2.10.16 Seccionales o regionales. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

- **LEY 734 DE 2002.**

En los **numerales 4 y 5 del artículo 33** dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

- **DECRETO 1499 DE 2017.**

Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015., establece en el Capítulo 3. el Modelo Integrado de planeación y Gestión – MIPG.

- **RESOLUCIÓN G-142-2022.**

Por la cual se establecen las condiciones de empleo para los empleados públicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paúl de Santa Rosa de Cabal, acordadas dentro del proceso de negociación del pliego de solicitudes presentado a la

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código:	PGR-0045-001
		Versión:	08
		Vigencia:	27/01/2023
Institucional			

Administración por ANTHOC, de conformidad con lo establecido por el Decreto Único Reglamentario 1072 del 2015, Título II, Capítulo IV, Artículo 2.2.2.4.2., y siguientes, así:

CAPÍTULO IV SALARIO Y OTRAS GARANTÍAS LABORALES

ARTICULO 13º.- INCREMENTO SALARIAL. A partir de la vigencia del Acuerdo Laboral que surja del presente pliego de solicitudes LA ADMINISTRACIÓN, conforme a lo determinado por la Corte Constitucional en la sentencia C-1433 de 2000, proferida por vía constitucional, se compromete a incrementar el salario de los empleados en siete puntos veintiséis por ciento (7.26%) para el 2022 y, para el 2023, se acogerá a lo incrementado por el Gobierno mediante Decreto Nacional.

ARTICULO 14º.- BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS. A partir de la vigencia del presente Acuerdo Laboral, LA ADMINISTRACIÓN pagará a todos y cada uno de sus empleados públicos, cada vez que cumplan año de servicios en la Institución, por concepto de bonificación por servicios prestados, el porcentaje que se disponga en el decreto nacional, respetando el límite que imponga el mismo respecto de la remuneración mensual del servidor.

ARTICULO 15º.- SUMINISTRO DE ROPA Y CALZADO A partir de la vigencia del presente Acuerdo Laboral, LA ADMINISTRACIÓN suministrará a todos los empleados públicos que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos, la dotación de ley y en las fechas ordenadas previstas en la norma.

Para los empleados públicos administrativos de la Institución que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos, se le suministrará una camiseta tipo polo al año.

CAPÍTULO V COMITÉ Y PRESUPUESTO DE BIENESTAR SOCIAL

ARTICULO 16º.- COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL. A partir de la firma del presente Acuerdo Laboral LA ADMINISTRACIÓN ajustará las resoluciones que constituyen, modifican y/o adicionan el Comité de Bienestar de la E.S.E., en el siguiente sentido: el Comité estará integrado por tres representantes de los empleados, de los cuales, uno de ellos será designado por el sindicato y los dos restantes por votación popular, así mismo La Administración contará con tres representantes, designados por esta.

PARAGRAFO PRIMERO. Al Comité de Bienestar se le adicionará la función de acompañar la estructuración de las necesidades y requerimientos de la dotación, teniendo en cuenta la calidad, color y diseño, lo cual se incorporará a la justificación en el momento de inicio del proceso de contratación.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código:	PGR-0045-001
		Versión:	08
		Vigencia:	27/01/2023
Institucional			

PARAGRAFO SEGUNDO. En la elección de los representantes de los servidores públicos podrán participar todos ellos indistintamente de la denominación de su vínculo laboral.

PARAGRAFO TERCERO. El Comité de Bienestar Social reunido en pleno hará su propio reglamento de funciones.

CAPÍTULO VI RECONOCIMIENTOS LABORALES ESPECIALES

ARTICULO 17º.- DIA LIBRE POR NAVIDAD. A partir de la vigencia del presente Acuerdo Laboral LA ADMINISTRACIÓN concederá un día libre por navidad a los empleados públicos de la Institución. Este día de descanso no incluye los que el Gobierno reconozca con ocasión de las festividades de Navidad y Año Nuevo y la Entidad podrá establecer turnos para su disfrute.

Este día debe ser solicitado y disfrutado durante el mes de diciembre.

ARTICULO 18º.- AUXILIO POR MUERTE DE EMPLEADO. A partir de la vigencia del presente Acuerdo, LA ADMINISTRACIÓN reconocerá y pagará por muerte de empleado:

- a.- Por enfermedad común o accidente en evento común: cinco (5) días del salario promedio de lo que éste devengaba.
- b.- Por enfermedad profesional o accidente laboral: cinco (5) días del salario promedio de lo que éste devengaba.

PARAGRAFO. Dicho auxilio será cancelado dentro de los diez (10) días siguientes a la muerte del empleado y será pagado independientemente de que se tenga derecho a otra subvención o seguro por el mismo evento, a cargo de terceros. Este dinero será entregado por única vez al cónyuge, compañero(a) permanente o hijos del causante o padres del causante, previa solicitud de reconocimiento que incluya prueba de filiación o dos declaraciones extrajuicio, registro civil de defunción y certificación bancaria del beneficiario.

ARTÍCULO 19º.- AUXILIO DE GAFAS. A partir de la vigencia del presente Acuerdo Laboral, LA ADMINISTRACIÓN reconocerá y pagará a los empleados públicos de la Institución un auxilio por montura de gafas por valor del 20% del SMLMV que se imputará al rubro de bienestar social.

ARTICULO 20º.- AUXILIO EDUCATIVO. A partir de la vigencia del presente Acuerdo Laboral LA ADMINISTRACIÓN reconocerá y pagará a sus empleados públicos y su núcleo familiar, entendido este como empleado-a, su cónyuge o compañero-a o hijos, un auxilio educativo por valor de un 60% del SMLMV, por única vez cada semestre.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código:	PGR-0045-001
		Versión:	08
		Vigencia:	27/01/2023
Institucional			

Para acceder a este auxilio, el empleado deberá demostrar, conforme a la reglamentación exigida por la E.S.E., que tanto este o cualquiera de los miembros de su núcleo familiar, están cursando estudios.

Este auxilio se imputará al rubro de bienestar social.

ARTICULO 21º.- INCENTIVO POR RETIRO PENSIONAL. A partir de la firma del presente Acuerdo Laboral, LA ADMINISTRACIÓN reconocerá y pagará a cada empleado público por retiro pensional un (1) salario MLMV, al momento de su retiro por pensión. Este pago se imputará al rubro de bienestar social y hará parte del programa del mismo.

ARTICULO 22º.- LA ADMINISTRACIÓN reconocerá a cada empleado público que haya obtenido un título técnico, tecnólogo, profesional o posgrado relacionado con el área de su desempeño, dos (2) días de descanso remunerado posterior al día de su graduación, el mismo debe ser concertado con su jefe inmediato, previa presentación del título obtenido.

PARAGRAFO. Esta motivación se reconocerá por una sola vez y por empleado público que, posterior a la firma del presente Acuerdo, obtenga cualquiera de los títulos mencionados.

ARTICULO 23º- A partir de la firma del presente Acuerdo laboral, LA ADMINISTRACIÓN ajustara la póliza con que cuenta en favor de cada uno de los empleados de la E.S.E., para efectos de que cubra eventos de pandemias y epidemias.

Se comprometerá, para la siguiente póliza, en procurar la inclusión de enfermedades graves en la cobertura de las mismas.

PARAGRAFO. La póliza constituida deberá tener como edad de permanencia no menos de 70 años.

CAPÍTULO VII SALUD LABORAL

ARTICULO 24º- CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE PROTECCION AL TRABAJADOR Y/O EMPLEADO. LA ADMINISTRACIÓN, en cabeza del Gerente, proscribe a partir de la fecha toda clase de discriminación hacia los empleados y el desconocimiento al derecho a la igualdad y al respeto a la dignidad personal de todos los empleados y a los derechos de los servidores públicos en condiciones especiales. Para el efecto LA ADMINISTRACIÓN se compromete a tomar las medidas necesarias y obligatorias que garanticen el pleno desarrollo de todos los derechos constitucionales que les asisten a todos los empleados.

PARAGRAFO PRIMERO. El desconocimiento de este artículo por parte de cualquier servidor de la Institución obliga a ésta a iniciar de inmediato las acciones encaminadas a detener y solucionar dicha violación, a través del Comité de Convivencia de la Entidad, a partir del cual se iniciarán las medidas disciplinarias y/o penales en contra del infractor, según amerite el caso.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código:	PGR-0045-001
		Versión:	08
		Vigencia:	27/01/2023
Institucional			

PARAGRAFO SEGUNDO. Para la observancia de este artículo y el párrafo anterior, EL SINDICATO tendrá la función de veedor sin perjuicio de su derecho a presentar las denuncias para las acciones disciplinarias y penales respectivas.

ARTICULO 25º.- ELEMENTOS DE BIOSEGURIDAD. LA ADMINISTRACIÓN haciendo uso de la oficina de Salud en el Trabajo y Seguridad Industrial entregará a cada funcionario con desempeño asistencial dos (2) paquetes de protección para bioseguridad al año que incluyen, cada uno, un uniforme, bata de bioseguridad, gafas y/o careta, sin tener en cuenta a su ingreso salarial y un par de zapatos antideslizantes al año.

ARTICULO 26º.- SALUD FISICA. A partir de la firma del presente Acuerdo Laboral, LA ADMINISTRACIÓN implementará programas tendientes a hacer efectiva la salud física y mental a través de la recreación y educación del empleado público y su grupo familiar así:

a.- Haciendo uso del Comité de Bienestar Social, implementará en la E.S.E., planes de recreación mensual ocupando los 12 meses y haciendo uso del 100% de la vigencia del presupuesto para bienestar de los trabajadores incluyendo a sus respectivas familias.

Implementará programas de recreación y deporte para los empleados públicos de la Institución así:

- i. Realizará convenio con un gimnasio de la ciudad sin generar costo alguno para el empleado y gestionará descuentos para su núcleo familiar.
- ii. Realizará convenios con diferentes centros vacacionales, deportivos, culturales y recreacionales.
- iii. Facilitará la asistencia a diferentes actividades culturales, tales como musicales, teatros, cinemas, entre otros.
- iv. Implementará competencias deportivas al interior de la Institución.

b.- Gestionará los recursos económicos, tecnológicos y educativos para la implementación de programas de actualización en el curso de RCP para todos los funcionarios de la parte asistencial, realizará actividades académicas de actualización en competencias laborales, asegurando que cada funcionario de la parte administrativa y asistencial pueda asistir al curso, siempre buscando mantener el personal actualizado en sus competencias de acuerdo a su campo de acción.

PARAGRAFO. LA ADMINISTRACIÓN se compromete a que dentro de los dos (2) meses siguientes a la decisión que se adopte en el Comité de Bienestar, gestionará y tramitará los acuerdos y convenios que harán efectivos lo determinado por estos.

ARTICULO 27º.- MÉDICO SALUD OCUPACIONAL. A partir de la vigencia del presente Acuerdo Laboral LA ADMINISTRACIÓN continuará con la contratación de médico de salud

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código:	PGR-0045-001
		Versión:	08
		Vigencia:	27/01/2023
Institucional			

ocupacional por eventos, para atender los problemas de salud de los servidores públicos de la Institución.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Generar espacios y condiciones que fomenten el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los empleados de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Santa Rosa de Cabal, a través de programas y actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida, el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales y la adecuada prestación de los servicios a la comunidad.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Contribuir con el bienestar físico y mental de los trabajadores y sus familias a través de la creación de espacios laborales y familiares recreativos, culturales y de esparcimiento.
- Facilitar espacios formativos para mejorar las competencias personales y laborales de los trabajadores y su grupo familiar a través de bonos, becas, talleres, conferencias y convenios educativos.
- Promover la participación activa de los colaboradores en la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social y la medición de la satisfacción generada.

4. BENEFICIARIOS

La institución cumple con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 en su Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. 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:



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código:	PGR-0045-001
Versión:	08
Vigencia:	27/01/2023

Institucional

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia 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.

NIVEL	No. CARGOS	PORCENTAJE
DIRECTIVO	4	8%
ASESOR	1	2%
PROFESIONAL	19	40%
TÉCNICO	5	10%
AUXILIAR	19	40%
TOTAL	48	100%

Adicionalmente se cuenta con los siguientes documentos para la planificación de los cargos (Dirigirse a estos documentos en caso de necesitar ampliación de la información):

- Plan Anual de Vacantes(PLA-0045-001)
- Plan de Previsión de Talento Humano (PLA-0045-002).

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código:	PGR-0045-001
		Versión:	08
		Vigencia:	27/01/2023
Institucional			

5. RESPONSABLES

Este programa está contemplado como un subproceso dentro del Proceso Gestión Administrativa y Financiera, el cual corresponde al área de Gestión Humana (Talento Humano, Desarrollo Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo).

De acuerdo a la Resolución No. G-041-18 “por la cual se modifica la resolución G-016-16 en cuanto a la creación y conformación del comité de bienestar social, incentivos y capacitaciones”, en el CAPITULO II, tienen establecidos los requisitos y las funciones del responsable de Talento Humano y el Comité de Bienestar Social, Incentivos y Capacitaciones.

6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Para identificar las áreas de actuación dentro del Bienestar Social Laboral es necesario tener en cuenta los factores que afectan el bienestar y desempeño laboral, y que se definen dos grandes áreas de intervención:

ÁREA DE INTERVENCIÓN	COMPONENTES	PLANES, PROGRAMAS, PROCESOS ACTIVIDADES O ESTRATEGIAS
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Medición Clima Organizacional • Plan Institucional de Capacitación – PIC (PLA-0049-003)
	Preparación de Pre-pensionados	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades de preparación al cambio de estilo de vida y su adaptación al mismo <ul style="list-style-type: none"> - Ocupación del tiempo libre - Asesoría jurídica - Promoción y prevención de la salud. • Incentivo por retiro pensional
	Convivencia Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Acción del Comité de Convivencia y la Comisión de Personal. • Meriendas • Actividades de bienestar social e Incentivos <ul style="list-style-type: none"> - Conmemoración de Fechas Especiales

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código:	PGR-0045-001
		Versión:	08
		Vigencia:	27/01/2023
Institucional			

ÁREA DE INTERVENCIÓN	COMPONENTES	PLANES, PROGRAMAS, PROCESOS ACTIVIDADES O ESTRATEGIAS
		<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento y Felicitaciones - Bonificación por Servicios Prestados - Suministro de Ropa y Calzado
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Recreación y Deporte	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo en diferentes actividades deportivas <ul style="list-style-type: none"> - Campeonatos, Gimnasio Institucional, Caminatas ecológicas y/o ciclopaseos, etc. • Actividades de navidad y fin de año
	Seguridad Social Integral	<ul style="list-style-type: none"> • Asesorías de Pensión, Cesantías, EPS, ARL y traslados por parte de cada una de estas administradoras. • Beneficios por el pago de aportes a la Caja de Compensación Familiar • Póliza “Vida Grupo”
	Cuidado de la Salud	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7. RECURSOS

La ESE Hospital San Vicente de Paúl de Santa Rosa de Cabal cuenta con presupuesto en el rubro 2010200-8 BIENESTAR SOCIAL, para la ejecución del Plan de Bienestar Social, Incentivos y Capacitaciones, en un mínimo del 4,27% del valor total de la asignación básica de la institución, de acuerdo a la disponibilidad y capacidad presupuestal y financiera para cada vigencia, el cual tendrá un valor de \$ 115.415.974 para la vigencia 2023.

Nota: el decreto 1083 de 2015, establece en el artículo 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

8. EJECUCIÓN DEL PROGRAMA

La responsabilidad en la ejecución y la logística de todos estos programas estará a cargo del Equipo de Gestión Humana (Talento Humano, Desarrollo Humano, Seguridad y Salud en el trabajo), el Jefe de Oficina (Gestión Administrativa y Financiera) y el Comité de Bienestar Social, Incentivos y Capacitaciones de cada vigencia.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código:	PGR-0045-001
		Versión:	08
		Vigencia:	27/01/2023
Institucional			

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Para la verificación de la eficacia del programa, se realizará la evaluación de satisfacción al personal por medio de la Encuesta de Satisfacción e Identificación de Necesidades y Expectativas del Cliente Interno (FOR-0045-007) y la Autoevaluación de los Estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo (Resolución 0312 de 2019). Por tanto, la recolección de la información, análisis e informe, estará a cargo del Equipo de Gestión Humana (Talento Humano, Desarrollo Humano, Seguridad y Salud en el trabajo) y del Comité de Bienestar Social e Incentivos y Capacitaciones de cada vigencia.

10. REQUISITOS Y REGLAS GENERALES

La E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Santa Rosa de Cabal - Risaralda reconocerá y pagará por los servicios contemplados en el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, a las entidades o empresas a donde se soliciten los servicios autorizados y/o al beneficiario, previo el cumplimiento de los requisitos que se establecen en el presente programa.

- **DECRETO 1083 DE 2015**

TÍTULO 10. SISTEMA DE ESTIMULOS

- **ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:
 1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
 2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
 3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

- **ARTÍCULO 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo.** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:
 1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código:	PGR-0045-001
		Versión:	08
		Vigencia:	27/01/2023
Institucional			

2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

- **ARTÍCULO 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo.** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

PARÁGRAFO 1. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

PARÁGRAFO 2. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

CAPÍTULO 6. CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR.

- **ARTÍCULO 2.2.19.6.9 Requisitos.** Los empleados deberán, reunir los siguientes requisitos para participar de los estímulos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a seis (6) meses.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente durante los último cinco (5) años.
3. Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, dentro del año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código:	PGR-0045-001
		Versión:	08
		Vigencia:	27/01/2023
Institucional			

11. EVALUACION DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS REALIZADAS EN LA VIGENCIA ACTUAL Y LA CONTINUIDAD DE LAS MISMAS EN LA SIGUENTE VIGENCIA

La evaluación de Satisfacción del Programa de Bienestar Social e Incentivos del hospital para la vigencia actual, arrojó los siguientes resultados:

ÁREA DE INTERVENCIÓN	COMPONENTES	RESULTADOS								
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL: según los resultados del personal encuestado el Porcentaje de Satisfacción del Cliente Interno es del 78% para la vigencia evaluada (2022) (Anexo: Diagnóstico Clima Organizacional) • PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC: La Ejecución a diciembre de 2022 es del 97%. 								
	Preparación de Pre-pensionados	<ul style="list-style-type: none"> • ACTIVIDADES DE PREPARACIÓN AL CAMBIO DE ESTILO DE VIDA Y SU ADAPTACIÓN AL MISMO: No se ejecutó en la vigencia 2022 								
	Convivencia Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • ENCUESTA DE SATISFACCION E IDENTIFICACION DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DEL CLIENTE INTERNO: los resultados de la herramienta permiten concluir que Para la vigencia 2022 se puede concluir que el 49% personal encuestado, manifestó sentirse satisfecho con las actividades realizadas. (Anexo: Informe Encuesta de Satisfacción E Identificación de Necesidades y Expectativas del Cliente Interno) • APOORTE EDUCATIVO PARA EL PERSONAL Y SU FAMILIA (modificado por el decreto 051 de 2018 art. 4 hasta 25 años e hijos con discapacidad) <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>PLANTA</td> <td>TERCEROS</td> </tr> <tr> <td>Muy Satisfecho: 20%</td> <td>Muy Satisfecho: %</td> </tr> <tr> <td>Poco Satisfecho: 2%</td> <td>Poco Satisfecho: 26%</td> </tr> <tr> <td>Insatisfecho: 0%</td> <td>Insatisfecho: 24%</td> </tr> </table> 	PLANTA	TERCEROS	Muy Satisfecho: 20%	Muy Satisfecho: %	Poco Satisfecho: 2%	Poco Satisfecho: 26%	Insatisfecho: 0%	Insatisfecho: 24%
	PLANTA	TERCEROS								
Muy Satisfecho: 20%	Muy Satisfecho: %									
Poco Satisfecho: 2%	Poco Satisfecho: 26%									
Insatisfecho: 0%	Insatisfecho: 24%									



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código:	PGR-0045-001
Versión:	08
Vigencia:	27/01/2023

Institucional

ÁREA DE INTERVENCIÓN	COMPONENTES	RESULTADOS								
		<ul style="list-style-type: none"> • ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS: <ul style="list-style-type: none"> - Celebración de cumpleaños y profesiones: Muy Satisfecho: 34% Poco Satisfecho: 40% Insatisfecho: 26% - Convenio de recreación o turismo con Caja de Compensación Familiar: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td align="center">PLANTA</td> <td align="center">TERCEROS</td> </tr> <tr> <td>Muy Satisfecho: 21%</td> <td>Muy Satisfecho: 22%</td> </tr> <tr> <td>Poco Satisfecho: 1%</td> <td>Poco Satisfecho: 30%</td> </tr> <tr> <td>Insatisfecho: 0%</td> <td>Insatisfecho: 26%</td> </tr> </table> - Celebración día de la Familia: Muy Satisfecho: 40% Poco Satisfecho: 28% Insatisfecho: 32% - Celebración Fechas especiales (hombre y la mujer - padre y la madre): Muy Satisfecho: 34% Poco Satisfecho: 44% Insatisfecho: 22% 	PLANTA	TERCEROS	Muy Satisfecho: 21%	Muy Satisfecho: 22%	Poco Satisfecho: 1%	Poco Satisfecho: 30%	Insatisfecho: 0%	Insatisfecho: 26%
PLANTA	TERCEROS									
Muy Satisfecho: 21%	Muy Satisfecho: 22%									
Poco Satisfecho: 1%	Poco Satisfecho: 30%									
Insatisfecho: 0%	Insatisfecho: 26%									
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Recreación y Deporte	<ul style="list-style-type: none"> • APOYO EN DIFERENTES ACTIVIDADES DEPORTIVAS: No se ejecutó en la vigencia 2022 • ACTIVIDADES DE NAVIDAD Y FIN DE AÑO <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td align="center">INICIO NAVIDAD</td> <td align="center">CENA NAVIDAD</td> </tr> <tr> <td>Muy Satisfecho: 71%</td> <td>Muy Satisfecho: 73%</td> </tr> <tr> <td>Poco Satisfecho: 23%</td> <td>Poco Satisfecho: 19%</td> </tr> <tr> <td>Insatisfecho: 6%</td> <td>Insatisfecho: 9%</td> </tr> </table> 	INICIO NAVIDAD	CENA NAVIDAD	Muy Satisfecho: 71%	Muy Satisfecho: 73%	Poco Satisfecho: 23%	Poco Satisfecho: 19%	Insatisfecho: 6%	Insatisfecho: 9%
	INICIO NAVIDAD	CENA NAVIDAD								
Muy Satisfecho: 71%	Muy Satisfecho: 73%									
Poco Satisfecho: 23%	Poco Satisfecho: 19%									
Insatisfecho: 6%	Insatisfecho: 9%									
Seguridad Social Integral	<ul style="list-style-type: none"> • ASESORÍAS DE PENSIÓN, CESANTÍAS, EPS, ARL Y TRASLADOS POR PARTE DE CADA UNA DE ESTAS ADMINISTRADORAS: Acompañamiento de los asesores de aportes patronales y pensiones 									

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código:	PGR-0045-001
		Versión:	08
		Vigencia:	27/01/2023
Institucional			

ÁREA DE INTERVENCIÓN	COMPONENTES	RESULTADOS
		<ul style="list-style-type: none"> • BENEFICIOS POR EL PAGO DE APORTES A LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR: Acceso a servicios, beneficios económicos y asesorías virtuales o presenciales, según el caso.
	Cuidado de la Salud	<ul style="list-style-type: none"> • PLAN ANUAL DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: 87% (Anexo: Plan Anual de Trabajo SST)

12.PROGRAMACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA

12.1. CALIDAD DE VIDA LABORAL

12.1.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

- **MEDICIÓN DEL CLÍMA ORGANIZACIONAL:** La medición del Clima Laboral de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Santa Rosa de Cabal, nos permiten conocer el estado de la empresa e implementar las medidas más adecuadas para mejorar las condiciones ambientales, sociales y psicológicas en el desarrollo de la prestación de servicios de Salud. Los resultados de la evaluación pueden ser consultados en el Diagnóstico Clima Organizacional la E.S.E. Hospital San Vicente de Paul de Santa Rosa de Cabal para la vigencia anterior.
- **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC:** Responde a las necesidades específicas de actualización permanente de personal de toda la institución sin importar el tipo de contratación, en un medio tecnológico en constante evolución y cambio, que exige el manejo y uso de las nuevas tecnologías, siempre y cuando este contribuya a maximizar el bienestar de la comunidad santarrosana.

La ampliación de la información se encuentra en el Plan Institucional de Capacitación-PIC (PLA-0045-003), el cual es alimentado con los temas propuestos por las necesidades específicas del área, servicio o dependencia y las consignadas por el personal en el Diagnóstico Clima Organizacional y el Informe Encuesta de Satisfacción E Identificación de Necesidades y Expectativas del Cliente Interno de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paul de Santa Rosa de Cabal para la vigencia anterior.

Se solicitará el apoyo en actividades formativas a las ARL'S, al SENA, la ESAP y las Instituciones Educativas con las cuales se tiene Relación Docente Asistencial.



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código:	PGR-0045-001
Versión:	08
Vigencia:	27/01/2023

Institucional

- **DESCUENTOS ESPECIALES EN SERVICIOS AMBULATORIOS PARTICULARES:** Para la vigencia actual, se contará con descuentos especiales del 10% en los siguientes servicios y exámenes ofertados por la institución:

- Exámenes de Laboratorio Clínico
- Toma de Rayos X
- Ecografías
- Electrocardiogramas
- Consulta en Salud Oral (Higiene y Odontología)
- Consulta Médica General
- Consulta Fisioterapia
- Consulta Especializada: Medicina Interna, Nutricionista, Psicología, Profesional del Deporte.
- Se concederá en la medida de lo posible una habitación individual en el servicio de Hospitalización cuando sea necesario.

Nota: Las anteriores actividades están dirigidas al personal de planta del Hospital y a su grupo familiar conformado así: cónyuge, compañero o compañera permanente, hijos y padres.

- **PÓLIZA “Vida Grupo”:** La Resolución G-142-2022, establece en el ARTICULO 23°. A partir de la firma del presente Acuerdo laboral, LA ADMINISTRACIÓN ajustara la póliza con que cuenta en favor de cada uno de los empleados de la E.S.E., para efectos de que cubra eventos de pandemias y epidemias.

Se comprometerá, para la siguiente póliza, en procurar la inclusión de enfermedades graves en la cobertura de las mismas.

PARAGRAFO. La póliza constituida deberá tener como edad de permanencia no menos de 70 años.

- **DOTACIÓN DE PERSONAL:** El Hospital suministrará a los trabajadores oficiales la dotación y elementos de protección personal para desempeñar su labor de acuerdo con el oficio en que se desempeña.
 - **SUMINISTRO DE ROPA Y CALZADO:** La Resolución G-142-2022, establece en el ARTICULO 15°.- A partir de la vigencia del presente Acuerdo Laboral, LA ADMINISTRACIÓN suministrará a todos los empleados públicos que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos, la dotación de ley y en las fechas ordenadas previstas en la norma.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código:	PGR-0045-001
		Versión:	08
		Vigencia:	27/01/2023
Institucional			

Para los empleados públicos administrativos de la Institución que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos, se le suministrará una camiseta tipo polo al año.

- **ELEMENTOS DE BIOSEGURIDAD:** La Resolución G-142-2022, establece en el **ARTICULO 25º.** LA ADMINISTRACIÓN haciendo uso de la oficina de Salud en el Trabajo y Seguridad Industrial entregará a cada funcionario con desempeño asistencial dos (2) paquetes de protección para bioseguridad al año que incluyen, cada uno, un uniforme, bata de bioseguridad, gafas y/o careta, sin tener en cuenta a su ingreso salarial y un par de zapatos antideslizantes al año.
 - **MERIENDAS:** Otorgar como actividad de bienestar a título de merienda productos de panadería, refrigerios, pastelería y repostería con destino al personal de Planta que laboren en horarios nocturnos en la institución, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
 - **ACOMPAÑAMIENTO EXEQUIAL O POR NACIMIENTO A LOS FUNCIONARIOS:** Se entregará un apoyo económico a los funcionarios en los eventos: Muerte de un empleado, muerte de un familiar en primer grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos) primer grado de afinidad (cónyuge).
 - **AUXILIO POR MUERTE DE EMPLEADO:** La Resolución G-142-2022, establece en el **ARTICULO 18º.** A partir de la vigencia del presente Acuerdo, LA ADMINISTRACIÓN reconocerá y pagará por muerte de empleado:
 - a.- Por enfermedad común o accidente en evento común: cinco (5) días del salario promedio de lo que éste devengaba.
 - b.- Por enfermedad profesional o accidente laboral: cinco (5) días del salario promedio de lo que éste devengaba.
- PARAGRAFO. Dicho auxilio será cancelado dentro de los diez (10) días siguientes a la muerte del empleado y será pagado independientemente de que se tenga derecho a otra subvención o seguro por el mismo evento, a cargo de terceros. Este dinero será entregado por única vez al cónyuge, compañero(a) permanente o hijos del causante o padres del causante, previa solicitud de reconocimiento que incluya prueba de filiación o dos declaraciones extrajuicio, registro civil de defunción y certificación bancaria del beneficiario.
- **RECONOCIMIENTOS Y/O FELICITACIONES:**
 - **INCREMENTO SALARIAL.** La Resolución G-142-2022, establece en el **ARTICULO 13º.-** A partir de la vigencia del Acuerdo Laboral que surja del presente pliego de solicitudes LA ADMINISTRACIÓN, conforme a lo determinado por la

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código:	PGR-0045-001
		Versión:	08
		Vigencia:	27/01/2023
Institucional			

Corte Constitucional en la sentencia C-1433 de 2000, proferida por vía constitucional, se compromete a incrementar el salario de los empleados en siete puntos veintiséis por ciento (7.26%) para el 2022 y, para el 2023, se acogerá a lo incrementado por el Gobierno mediante Decreto Nacional.

- **Reconocimiento Tiempo de Servicio:** Consiste en la entrega de una Resolución con copia a la hoja de vida donde se Enaltece a los Servidores Públicos por el Tiempo de Servicio en Labores Desempeñadas en la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl acompañado de un detalle simbólico.
- **BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS:** La Resolución G-142-2022, establece en el ARTICULO 14º.- A partir de la vigencia del presente Acuerdo Laboral, LA ADMINISTRACIÓN pagará a todos y cada uno de sus empleados públicos, cada vez que cumplan año de servicios en la Institución, por concepto de bonificación por servicios prestados, el porcentaje que se disponga en el decreto nacional, respetando el límite que imponga el mismo respecto de la remuneración mensual del servidor.
- **Reconocimiento Empleado del Año:** Consiste en la entrega de una Resolución con copia a la hoja de vida donde se Enaltece a un Servidor Público de cada una de las áreas funcionales Subgerencia, Gestión Administrativa y Financiera y Planeación y Sistemas de Información por su buen desempeño teniendo como base la calificación obtenida en la Evaluación del Desempeño y calificación realizada por el Jefe de Oficina de acuerdo a la lista de chequeo elaborada por el Comité de Bienestar Social)
- **Reconocimiento Equipo del Año:** Consiste en la entrega de una Resolución con copia a la hoja de vida donde se Enaltece a un equipo de trabajo por cada una de las áreas funcionales Subgerencia, Gestión Administrativa y Financiera y Planeación y Sistemas de Información por demostrar el trabajo en equipo, liderazgo y comunicación asertiva entre sus miembros evidenciado en la verificación de la lista de chequeo elaborada por el Comité de Bienestar Social

12.1.2. PREPARACIÓN DE PRE-PENSIONADOS

- **PREPARACIÓN DE PRE-PENSIONADOS:** Este programa está orientado a todo el personal que está próximo a retirarse de la vida laboral, con el fin de acompañar a la persona y a su familia en la revisión y planeación de su proyecto de vida, frente a su nuevo rol de jubilado.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código:	PGR-0045-001
		Versión:	08
		Vigencia:	27/01/2023
Institucional			

Se tendrá apoyo de las psicólogas con que cuenta la institución para el acompañamiento o asesoría psicológica cuando sea necesario, previa programación en los horarios asignados.

De acuerdo a la capacidad presupuestal de la institución y a la cantidad de prejubilados, se dispondrán los recursos para participar de Actividades lúdico formativas que buscan sensibilizar a los prejubilados en diferentes aspectos relacionados con las posibles situaciones que se pueden presentar con el cambio de rol de trabajador a pensionado.

- **INCENTIVO POR RETIRO PENSIONAL:** Definido en la Resolución G-142-2022 en el ARTICULO 21°. A partir de la firma del presente Acuerdo Laboral, LA ADMINISTRACIÓN reconocerá y pagará a cada empleado público por retiro pensional un (1) salario MLMV, al momento de su retiro por pensión. Este pago se imputará al rubro de bienestar social y hará parte del programa del mismo.

12.1.3. CONVIVENCIA INSTITUCIONAL

- **MEDICIÓN DE SATISFACCIÓN E IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DEL CLIENTE INTERNO:** Elaboración, aplicación y análisis de la Herramienta utilizada para medición de la Satisfacción e identificación de necesidades y expectativas del cliente interno, el cual es insumo para la elaboración del presente programa.
- **APORTE EDUCATIVO PARA EL PERSONAL Y SU FAMILIA (Modificado por el Decreto 051 del 2018 art 4 hasta 25 años e hijos con Discapacidad):** Se otorgará un apoyo económico por semestre a cada empleado que estudie o que tenga uno o más hijos en rango de edad hasta los 25 años, que se encuentren realizando estudios desde preescolar hasta posgrado. Se deberán presentar los documentos soportes (documentos de identidad, registro civil y certificados oficiales del centro educativo que contenga plena identificación del estudiante), de conformidad con lo estipulado en la norma vigente.

Estos aportes, se otorgarán independientemente de las becas a que pueda acceder la institución, por convenios docente asistencial con las instituciones educativas que realizan rotaciones en la institución.

En la Resolución G-142-2022 en el ARTICULO 20°.- AUXILIO EDUCATIVO, establece que a partir de la vigencia del presente Acuerdo Laboral LA ADMINISTRACIÓN reconocerá y pagará a sus empleados públicos y su núcleo familiar, entendido este



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código:	PGR-0045-001
Versión:	08
Vigencia:	27/01/2023

Institucional

como empleado-a, su cónyuge o compañero-a o hijos, un auxilio educativo por valor de un 60% del SMLMV, por única vez cada semestre.

Para acceder a este auxilio, el empleado deberá demostrar, conforme a la reglamentación exigida por la E.S.E., que tanto este o cualquiera de los miembros de su núcleo familiar, están cursando estudios.

Este auxilio se imputará al rubro de bienestar social.

- **RECONOCIMIENTO POR OBTENCIÓN DE UN TÍTULO TÉCNICO, TECNÓLOGO, PROFESIONAL O POSGRADO:** Bajo la Resolución G-142-2022, se establece en el ARTICULO 22º. - LA ADMINISTRACIÓN reconocerá a cada empleado público que haya obtenido un título técnico, tecnólogo, profesional o posgrado relacionado con el área de su desempeño, dos (2) días de descanso remunerado posterior al día de su graduación, el mismo debe ser concertado con su jefe inmediato, previa presentación del título obtenido.

PARAGRAFO. Esta motivación se reconocerá por una sola vez y por empleado público que, posterior a la firma del presente Acuerdo, obtenga cualquiera de los títulos mencionados.

- **CONVENIO DE RECREACIÓN O TURISMO:** Se realizará convenio con empresa turística con el objeto de que se pueda otorgar al empleado un apoyo económico que les permita pagar parcialmente una estadía con su familia, en un sitio vacacional dentro del país.

El empleado deberá presentar la reserva respectiva y deberá disfrutarse en tiempo de descanso que no interrumpa sus labores diarias. Este valor será girado directamente a la empresa con quien se realice el convenio, además dicho valor podrá ejecutarse ya sea en una o en varias reservas de cada vigencia.

- **DÍA DE LA FAMILIA:** La institución programa en cada vigencia dos actividades que tienen como objetivo brindar un espacio para el sano esparcimiento, integración y recreación entre los trabajadores y su grupo familiar.
- **CELEBRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES:** Consiste en la entrega de una tarjeta y un detalle simbólico en honor al día de cumpleaños, fecha especial calendario y oficio o labor (*Día del hombre y la mujer, Día de la madre y el padre, Día del cumpleaños y Día de la profesión*).

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código:	PGR-0045-001
		Versión:	08
		Vigencia:	27/01/2023
Institucional			

En cuanto a la *Celebración día del niño y la niña*: Se programan una actividad o se entrega un detalle simbólico con el fin de celebrar las fechas 26 de abril y 31 de octubre, vinculando los hijos de los trabajadores; menores a 11 años.

- **BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS:** La Resolución G-142-2022, establece en el ARTICULO 14º.- A partir de la vigencia del presente Acuerdo Laboral, LA ADMINISTRACIÓN pagará a todos y cada uno de sus empleados públicos, cada vez que cumplan año de servicios en la Institución, por concepto de bonificación por servicios prestados, el porcentaje que se disponga en el decreto nacional, respetando el límite que imponga el mismo respecto de la remuneración mensual del servidor.
- **DIA LIBRE POR NAVIDAD:** La Resolución G-142-2022, establece en el ARTICULO 17º.- A partir de la vigencia del presente Acuerdo Laboral LA ADMINISTRACIÓN concederá un día libre por navidad a los empleados públicos de la Institución. Este día de descanso no incluye los que el Gobierno reconozca con ocasión de las festividades de Navidad y Año Nuevo y la Entidad podrá establecer turnos para su disfrute.

Este día debe ser solicitado y disfrutado durante el mes de diciembre.

12.2. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

- **RECREACIÓN Y DEPORTE**
 - **APOYO EN DIFERENTES ACTIVIDADES DEPORTIVAS:** Consiste en conformación de los equipos que representen a la institución en los campeonatos o intercambios deportivos de futbol, baloncesto, voleibol, ping pong, sapo, entre otros; de tal manera que se puedan facilitar los elementos necesarios y los espacios para la participación y realización de las actividades.
 - **SALUD FISICA:** La Resolución G-142-2022, establece en el ARTICULO 26º. A partir de la firma del presente Acuerdo Laboral, LA ADMINISTRACIÓN implementará programas tendientes a hacer efectiva la salud física y mental a través de la recreación y educación del empleado público y su grupo familiar así:
 - a.- Haciendo uso del Comité de Bienestar Social, implementará en la E.S.E., planes de recreación mensual ocupando los 12 meses y haciendo uso del 100% de la vigencia del presupuesto para bienestar de los trabajadores incluyendo a sus respectivas familias.

Implementará programas de recreación y deporte para los empleados públicos de la Institución así:

Institucional

- i. Realizará convenio con un gimnasio de la ciudad sin generar costo alguno para el empleado y gestionará descuentos para su núcleo familiar.
- ii. Realizará convenios con diferentes centros vacacionales, deportivos, culturales y recreacionales.
- iii. Facilitará la asistencia a diferentes actividades culturales, tales como musicales, teatros, cinemas, entre otros.
- iv. Implementará competencias deportivas al interior de la Institución.

b.- Gestionará los recursos económicos, tecnológicos y educativos para la implementación de programas de actualización en el curso de RCP para todos los funcionarios de la parte asistencial, realizará actividades académicas de actualización en competencias laborales, asegurando que cada funcionario de la parte administrativa y asistencial pueda asistir al curso, siempre buscando mantener el personal actualizado en sus competencias de acuerdo a su campo de acción.

PARAGRAFO. LA ADMINISTRACIÓN se compromete a que dentro de los dos (2) meses siguientes a la decisión que se adopte en el Comité de Bienestar, gestionará y tramitará los acuerdos y convenios que harán efectivos lo determinado por estos.

- **PROGRAMA ESTILOS DE VIDA SALUDABLES – HEALTFIT:** La institución en cada vigencia pretende fortalecer las estrategias y programas de Estilos de Vida Saludable mediante la adecuación del área de acondicionamiento físico para los empleados y sus familias donde se promuevan los ambientes sanos, la actividad física, la educación en nutrición y alimentos, además de brindar opciones de alimentación saludable dentro de la institución en pro de la prevención del riesgo cardiovascular.

A la fecha se cuenta con la siguiente dotación para el gimnasio institucional:

ELEMENTO	CANTIDAD	FOTOGRAFÍAS
Balón de peso 5kg	2	
Balón de peso 7kg	1	
Balón de peso 10kg	1	
Mancuerna Hexagonal 2kg	2	
Mancuerna Hexagonal 7,5kg	2	
Mancuerna Hexagonal 12,5kg	2	
Mancuerna Rosa 4kg	2	
Banco Crossfit Madera	2	

ELEMENTO	CANTIDAD	FOTOGRAFÍAS
Step de Madera	2	
Lazo para saltar azul	5	
Bola de 55cm - 65cm	5	
Rueda Abdominal	4	
Rodillo Azul	3	
Banda poder verde	2	
Banda poder roja	2	
Banda poder morada	2	
Banda poder azul	2	

Caminatas Ecológicas y/o Ciclopaseos: Se ofertan las actividades programadas por la institución teniendo en cuenta la seguridad del personal y sus familias en los recorridos a sitios naturales del municipio en compañía de expertos en el tema (profesional del deporte de la institución), de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

RECORRIDOS PROPUESTOS:

- Vuelta la paloma
- Alto de la cruz
- Chorro de Don Lolo
- La viga
- Canoas
- Termales Santa Rosa
- La Capilla

• **ACTIVIDADES DE NAVIDAD Y FIN DE AÑO**

- **Celebración inicio de navidad:** Consiste en entregar muestras de afecto y agradecimiento al personal por su labor durante la vigencia. El primer lunes de diciembre; entregando natilla y buñuelo al personal como símbolo de apertura a la navidad.
- **Cena de Navidad:** actividad programada para culminar las actividades del año, programando una cena para el funcionario en compañía de su familia.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código:	PGR-0045-001
		Versión:	08
		Vigencia:	27/01/2023
Institucional			

- **Celebración Fin de año:** Consiste en entregar una anqueta para el funcionario y su familia como símbolo del trabajo en equipo realizado en la vigencia.

12.3. SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

- **ASESORÍAS DE PENSIÓN, CESANTÍAS, EPS, ARL, TRASLADOS, POR PARTE DE CADA UNA DE ESTAS ADMINISTRADORAS:** Las entidades encargadas de Pensiones, Cesantías, EPS's y ARL's, brindan la asesoría al personal por medio de un stand dentro de las instalaciones y el Acompañamiento de los asesores de aportes patronales y pensiones.
- **BENEFICIOS POR EL PAGO DE APORTES A COMFAMILIAR:** Los asesores de Comfamiliar por medio de stand socializan al personal del portafolio de servicios por medio de un stand dentro de las instalaciones, además de la publicación de las carteleras informativas de Comfamiliar en las instalaciones y los correos electrónicos. En este momento se está reenviando la información que emite dichas entidades a los correos de todo el personal.

12.4. CUIDADO DE LA SALUD

- **PLAN ANUAL DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Esta actividad se trabaja en conjunto con Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto de planta como de temporal.
 - **Valoración e Informe de los Exámenes Médico Laborales y la Evaluación de los Puestos de Trabajo:** La valoración e informes se realizan de acuerdo al contrato celebrado entre la temporal y el médico laboral establecido para realizar actividades profesionales dentro del programa de seguridad y salud en el trabajo.
 - **MÉDICO SALUD OCUPACIONAL:** La Resolución G-142-2022, establece en el ARTICULO 27°. A partir de la vigencia del presente Acuerdo Laboral LA ADMINISTRACIÓN continuará con la contratación de médico de salud ocupacional por eventos, para atender los problemas de salud de los servidores públicos de la Institución.

Además, se aplicará una encuesta de riesgo osteomuscular y posteriormente se realizará el análisis por parte de un fisioterapeuta para definir las medidas de intervención y los puestos de trabajo que requieren evaluación, para ello se cruzaran los resultados de la encuesta, las recomendaciones del médico laboral y/o la EPS para este riesgo.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código:	PGR-0045-001
		Versión:	08
		Vigencia:	27/01/2023
Institucional			

- **Informe de Valoración de las Cargas Laborales:** La valoración de carga física, se realizará aplicando una metodología para determinar el consumo metabólico de las tareas, la cual puede ser aplicada por el profesional en deporte de la institución.

La valoración de la carga mental, se encuentra incluida en la Batería de Riesgo Psicosocial, del siguiente numeral.

- **Aplicación de Instrumento y Planes de Mejoramiento Basados en los Resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial:** Realizar análisis de resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada al personal en compañía de una psicóloga, para definir las medidas de intervención específicas a grupos focales y las medidas generales para todo el personal.
- **AUXILIO DE GAFAS:** La Resolución G-142-2022, establece en el ARTÍCULO 19º- A partir de la vigencia del presente Acuerdo Laboral, LA ADMINISTRACIÓN reconocerá y pagará a los empleados públicos de la Institución un auxilio por montura de gafas por valor del 20% del SMLMV que se imputará al rubro de bienestar social.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código:	PGR-0045-001
		Versión:	08
		Vigencia:	27/01/2023
Institucional			

13. ANEXOS

DOCUMENTO DE REFERENCIA

Código	Referencia	Lugar de Archivo	Clasificación
Decreto 1567 de 1998	referente a los Programas de Bienestar Social Laboral en las entidades públicas.	Desarrollo Humano	Magnética
Decreto 752 de 1984	Artículo 7º “Los organismos y entidades de la administración pública establecerán para los servidores públicos y sus familias programas de Bienestar Social.	Desarrollo Humano	Magnética
Ley 489 de 1998	Nuevo estatuto básico de organización y funcionamiento de la Administración Pública y las políticas de reestructuración y modernización.	Desarrollo Humano	Magnética

REGISTROS

Código	Referencia	Lugar de Archivo	Clasificación
FOR-0079-001	Acta de Reunión	Desarrollo Humano	Física y Magnética
FOR-0079-004	Registro de Asistencia	Desarrollo Humano	Física y Magnética
FOR-0045-001	Plan de Capacitación Y Formación Basado en Competencias	Desarrollo Humano	Física y Magnética
FOR-0045-002	Encuesta Evaluación de Capacitación	Desarrollo Humano	Física y Magnética
FOR-0045-003	Registro de Inducción y Entrenamiento	Desarrollo Humano	Física y Magnética
FOR-0045-004	Actualización Base de Datos de los Funcionarios	Desarrollo Humano	Física y Magnética
FOR-0045-007	Encuesta de Satisfacción e Identificación de Necesidades en el Cliente Interno	Desarrollo Humano	Física y Magnética
FOR-0045-008	Encuesta para Medir la Interiorización de los Valores Corporativos	Desarrollo Humano	Física y Magnética
FOR-0045-009	Encuesta de Comunicaciones Internas y Externas	Desarrollo Humano	Física y Magnética

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código:	PGR-0045-001
		Versión:	08
		Vigencia:	27/01/2023
Institucional			

GLOSARIO

TERMINO	DEFINICIÓN
BIENESTAR SOCIAL	Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del colaborador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo debe permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del colaborador con el servicio de la entidad en la cual labora.
INCENTIVO	Premio o gratificación económica que se le ofrece o entrega a una persona para que trabaje más o consiga un mejor resultado en determinada acción o actividad.

NOTAS DE CAMBIO

Versión	Fecha de Actualización	Descripción del cambio
1	02-01-2014	Elaboración del Documento
2	05-01-2015	Actualización de la Información de acuerdo los resultados de la encuesta de satisfacción del cliente interno y presupuesto institucional
3	08-01-2016	Actualización de la Información de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la E.S.E. y a los resultados de la evaluación de la satisfacción de los clientes internos y de los resultados de la encuesta de riesgo psicosocial aplicada a los colaboradores de la E.S.E.
4	10-02-2017	Actualización de la Información de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la E.S.E. y a los resultados de la evaluación de la satisfacción de los clientes internos y de los resultados de la encuesta de riesgo psicosocial aplicada a los colaboradores de la E.S.E.
5	16-01-2018	Actualización de la Información de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la E.S.E. y a los resultados de la evaluación de la Encuesta de Satisfacción e Identificación de Necesidades y Expectativas del Cliente Interno y de los resultados de la encuesta de riesgo psicosocial aplicada a los colaboradores de la E.S.E.
5	16-01-2019	Actualización de la Información de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la E.S.E. y a los resultados de la evaluación de la Encuesta de Satisfacción e Identificación de Necesidades y Expectativas del Cliente Interno aplicada a los colaboradores de la E.S.E.
6	26-05-2021	Actualización de la Información de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la E.S.E. y a los resultados de la evaluación de la Encuesta de Satisfacción e Identificación de Necesidades y Expectativas del Cliente Interno, el ajuste a la norma vigente (Decreto 1083 de 2015 - MIPG) y a los resultados de la encuesta de riesgo psicosocial aplicada a los colaboradores de la E.S.E. Resolución No. G-108-21 del 26 de mayo de 2021, mediante la cual se adopta el programa de Bienestar Social, Incentivos y Capacitaciones en la institución para la vigencia 2021.



**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E
INCENTIVOS**

Código:	PGR-0045-001
Versión:	08
Vigencia:	27/01/2023

Institucional

Versión	Fecha de Actualización	Descripción del cambio
7	13-01-2022 28-02-2022	Actualización de la Información de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la E.S.E. y a los resultados de la evaluación de la Encuesta de Satisfacción e Identificación de Necesidades y Expectativas del Cliente Interno, el ajuste a la norma vigente (Decreto 1083 de 2015 - MIPG) y a los resultados de la encuesta de riesgo psicosocial aplicada a los colaboradores de la E.S.E. Resolución No. G-108-21 del 26 de mayo de 2021, mediante la cual se adopta el programa de Bienestar Social, Incentivos y Capacitaciones en la institución para la vigencia 2021.
8	20-12-2022	Actualización de la Información de acuerdo a la Resolución G-142-2022. Por la cual se establecen las condiciones de empleo para los empleados públicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paúl de Santa Rosa de Cabal, acordadas dentro del proceso de negociación del pliego de solicitudes presentado a la Administración por ANTHOC, de conformidad con lo establecido por el Decreto Único Reglamentario 1072 del 2015, Título II, Capítulo IV, Artículo 2.2.2.4.2., y siguientes
	27/01/2023	Actualización de la información de acuerdo a la normatividad vigente, a los resultados de la evaluación de la Encuesta de Satisfacción e Identificación de Necesidades y Expectativas del Cliente Interno.

CONTROL DE EMISIÓN

	Elaboró / Actualizó	Revisó / Aprobó
Nombre	Sandra Milena Martínez Montoya Carolina Ramírez Naranjo Diana Carolina Bedoya Martínez	Javier de Jesús Cárdenas Pérez
Cargo	Presidenta Comité de Bienestar Social, Incentivos y Capacitaciones Jefe Oficina de Gestión Administrativa y Financiera Coordinadora Desarrollo Humano	Gerente
Firma		
Fecha	27/01/2023	27/01/2023