 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</p>	Código: PTH-P-05
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 1 de 23

ESE HOSPITAL LA MISERICORDIA

**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL
Y PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES**

MUNICIPIO DE YALI

2026

GERENTE

JEFFERSON DUVAN GIRALDO LOPEZ

RESPONSABLE DEL TALENTO HUMANO

ADA LUZ LASCANO BULA

COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL


2026

REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS:

**JHOAN CAMILO JIMENEZ CARDONA
MARIA DEL CARMEN SERNA VARGAS**

SUPLENTES:

**LEIDY LORENA BAENA LOAIZA
ADELAIDA ECHAVARRIA ACEVEDO**

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PLAN DE INCENTIVOS INSTICIONALES</p>	Código: PTH-P-05
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 2 de 23

INTRODUCCION

Las entidades del Estado tenemos la responsabilidad de diseñar un sistema organizacional que nos permita mantener elevados niveles de productividad y responder a la satisfacción de necesidades de nuestros clientes internos y externos, para tal fin, se hace necesario tomar en consideración el bienestar de los servidores como un propósito que permita proveer una mayor eficiencia, eficacia y desempeño en cuanto a sus tareas laborales, mediante un espacio de satisfacción y productividad.

El Bienestar Social de los empleados al servicio del Estado deberá entenderse, ante todo como la búsqueda de la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano. Es de tener en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio.


Para la vigencia 2026, en la E.S.E Hospital La Misericordia de Yalí, teniendo como punto de partida la evaluación y análisis del cumplimiento del Programa de Bienestar Social laboral de la vigencia anterior, de las actividades que se han venido realizando en materia de Bienestar Social e incentivos, la normatividad vigente, los lineamientos impartidos por el DAFP, los planes y proyectos que se vienen desarrollando en la E.S.E, se identifica la necesidad de facilitar el crecimiento de los funcionarios en todas sus dimensiones y que debe ser prioridad si lo que se pretende es el mejoramiento en su desempeño, el comité de Bienestar Social tiene la responsabilidad de elaborar el programa de Bienestar Social Laboral que incluya un plan de Incentivos, este programa se enmarca en dos áreas o componentes; El área de calidad de vida laboral y el área de Protección de servicios Sociales, se orientará a motivar y reconocer el buen desempeño laboral, propiciando así una cultura de trabajo orientada hacia la calidad y productividad bajo el esquema de mayor compromiso para con los objetivos de la Entidad.

JUSTIFICACION

Son las personas las protagonistas y gestoras en las organizaciones ya que poseen la capacidad de trascender y de transformar una realidad.

Por esta razón el proceso de Gestión del desarrollo del talento humano, es fundamental para el desarrollo empresarial.

El equipo de trabajo de la ESE hospital la Misericordia es el protagonista en el desarrollo de nuestra misión, y estamos comprometidos desde el proceso de direccionamiento estratégico en implementar programas para la gestión del talento humano, que contribuyan crear condiciones

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</p>	Código: PTH-P-05
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 3 de 23

para el desarrollo integral de los funcionarios, al crecimiento personal permanente en los campos afectivo, intelectual y social, en donde se privilegie la capacitación, la innovación, la creatividad de todos sus integrantes para que se genere como resultado el compromiso con la prestación de un servicio humanizado y de excelente calidad.

La normatividad vigente ley 909 de 2006, Decretos 1567 y 1572 de 1998, 1227 de abril de 2005, estipula que las entidades deben diseñar Sistemas de Estímulos que incluyan programas de incentivos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados con el logro de los objetivos institucionales.

El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.”.

Con este programa pretendemos entonces dar cumplimiento a las disposiciones del Gobierno Nacional relacionadas con el que hacer de las Entidades Públicas, que deben brindar un tratamiento preferencial a su recurso humano con calidad.


PLANTEAMIENTO ESTRATEGICO

MISIÓN: Prestar servicios integrales para mejorar el estado de salud de la población de Yalí y su área de influencia, a través de procesos de educación, diagnóstico temprano y tratamiento oportuno de enfermedades de bajo nivel de complejidad; asegurando una atención con calidad, humanizada y segura.

VISIÓN: En el año 2030 seremos un referente en la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, con procesos innovadores, equipos interdisciplinarios comprometidos y una gestión eficiente que garantice accesibilidad, oportunidad y calidad para toda la comunidad de Yalí y su área de influencia.

PRINCIPIOS:

- El sentido de la Calidad Humana es fundamental dentro de nuestras actividades.
- Trabajamos con transparencia, ética y compromiso.
- Respetamos y cuidamos el medio ambiente.
- El interés general prevalece sobre el interés particular.
- Los resultados obtenidos en el ejercicio de nuestra misión, es de todos como empresa.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PLAN DE INCENTIVOS INSTICIONALES</p>	Código: PTH-P-05
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 4 de 23

- Todos trabajamos por una misma meta y es de ofrecer servicios de salud de alta calidad tanto humana como tecnológica para todos los ciudadanos indistintos de su clase social, raza o credo.
- Los bienes públicos son sagrados.
- La principal finalidad del Estado es contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población.
- Todos somos orgullosamente públicos y nuestra función primordial es servir a la comunidad

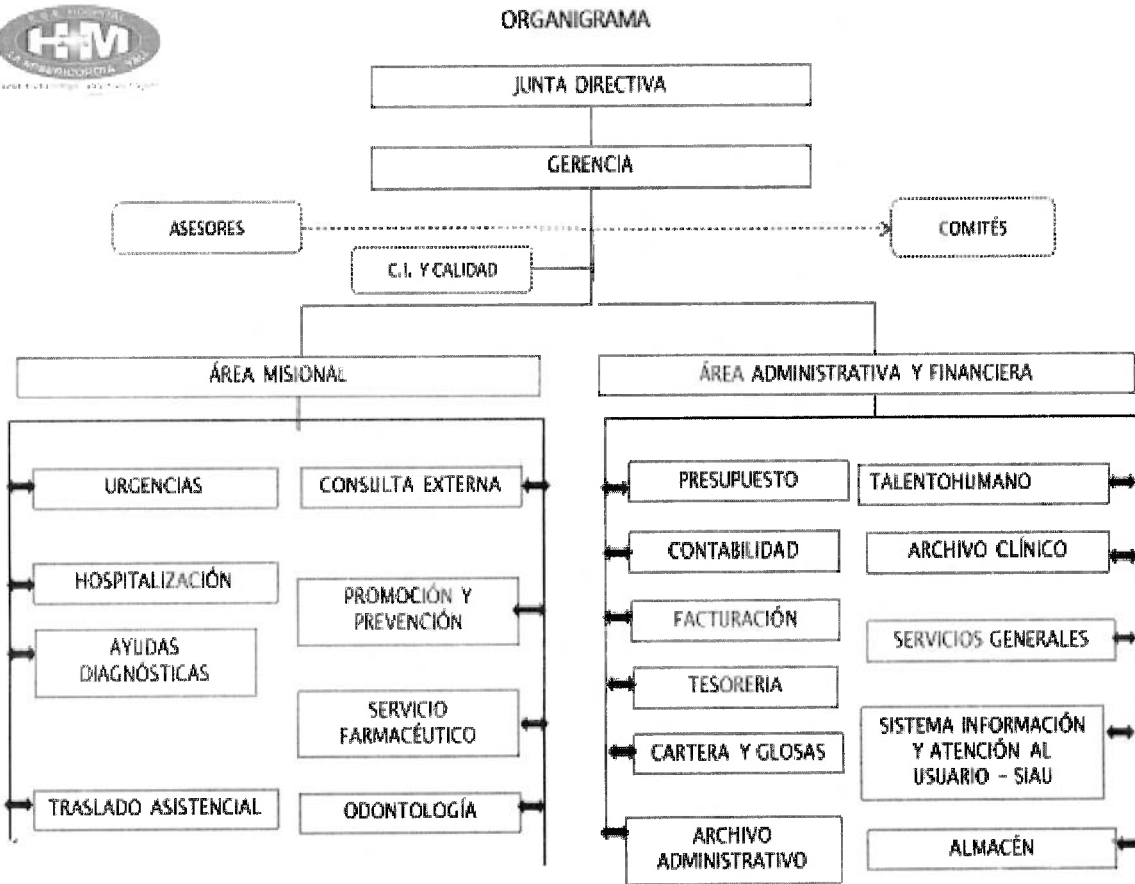
VALORES:


- **Humanización:** Brindar una atención más amable, justa y disminuyendo la rigurosidad de acuerdo a las actividades y necesidades del paciente.
- **Respeto:** Saber valorar los intereses y necesidades del otro, reconociendo su diferencia.
- **Eficiencia:** Capacidad de utilizar los recursos de la mejor manera para lograr servicios de salud con calidad.
- **Seguridad:** Capacidad de minimizar el riesgo de generar daño vital en el proceso de atención de salud o de mitigar sus consecuencias, otorgando en el resultado la percepción de bienestar.
- **Oportunidad:** Es la posibilidad de brindar al usuario los servicios que requieren, sin que se presenten retrasos que pongan en riesgo su vida o su salud.
- **Accesibilidad:** Disposición que tiene el usuario de utilizar los servicios de salud que le garantiza el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- **Participación:** Brindar a los usuarios y entorno la posibilidad de aportar al mejoramiento en la prestación del servicio.
- **Calidez:** Capacidad de transmitir al paciente y su familia calor humano mediante un ambiente cálido y agradable.
- **Transparencia:** Mantener el acceso a toda la información que interesa a la opinión pública.
- **Compromiso:** Todos los funcionarios forman conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo, asumiendo con responsabilidad y lealtad, poniendo el mejor esfuerzo para lograr satisfacer las necesidades de los usuarios.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

- Producir servicios de salud humanizada, seguros y de calidad, cumpliendo la normatividad vigente.
- Ampliar la cobertura y el portafolio de servicios siempre con criterio de calidad.
- Mejorar los procesos de planificación, gestión y sostenibilidad financiera.
- Fortalecer la estructura organizacional, el talento humano y optimizar los procesos.
- Mejorar la infraestructura física, tecnológica y operacional para dar cumplimiento al nuevo modelo de atención.
- Brindar acompañamiento y dinamización a los espacios de participación y a la asociación de usuarios.
- Avanzar en la implementación de MIPG.
- Implementar el sistema de gestión ambiental.

ORGANIGRAMA




 E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PLAN DE INCENTIVOS INSTICIONALES	Código: PTH-P-05
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 6 de 23

PLANTA DE PERSONAL

codigo según Dec. 785 de 2005	Denominación del empleo según Dec. 785 de 2005	SA
		No. de cargos
(1)	(2)	(3)
Cargos Administrativos		
085	Gerente Empresa Social del Estado	1
068	Subdirector Administrativo y Financiero	1
470	Auxiliar de Servicios Generales	3
477	Celador	1
407	Auxiliar administrativo	7
TOTAL ADMINISTRATIVOS		13
Cargos Asistenciales		
211	Médico General	3
211	Médico General rural	0
214	Odontólogo	1
243	Enfermera	1
237	Profesional Universitario Área Salud - Bacteriólogo	1
412	Auxiliar Área Salud - vacunador	1
412	Auxiliar Área Salud - enfermería	2
412	Auxiliar Área Salud - enfermería - laboratorio	6
412	Auxiliar Área Salud - droguería	1
412	Auxiliar Área Salud - información	1
412	Auxiliar Área Salud - odontología e higienista oral	2
323	Técnico Área de la salud - Regente	1
480	Conductor	2
TOTAL ASISTENCIALES		22
TOTAL GENERAL PLAN DE CARGOS		35

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO: La E.S.E. Hospital La Misericordia de Yalí, es una institución comprometida con la Gestión del Talento Humano, dirigiendo sus esfuerzos para crear condiciones que contribuyan al mejoramiento de cada funcionario, el bienestar colectivo y el desarrollo empresarial dentro de los límites jurídicos y presupuestales, para lo cual se definen las siguientes directrices:

Selección: Para proveer el talento humano idóneo para la prestación de los servicios en la E.S.E deberá ser seleccionado de acuerdo al proceso existente en la institución para tal fin, de acuerdo al cargo a proveer, a la modalidad de vinculación y a la normatividad vigente, deben generarse

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PLAN DE INCENTIVOS INSTICIONALES</p>	Código: PTH-P-05
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 7 de 23

evidencias con registros de la ejecución del procedimiento para cada caso, el proceso de selección será revisado y ajustado cada dos años, o cada que la normatividad así lo exija.

Vinculación: Para proceder a la vinculación del talento Humano deberá haberse surtido previamente el proceso de selección, realizando una presentación oficial a nivel directivo, con el responsable del talento humano, y el jefe inmediato; y se procederá a realizar la bienvenida mediante comunicación escrita.


Inducción: Toda persona que sea vinculada para trabajar en la ESE, sea cual sea la modalidad de vinculación, previo al inicio del ejercicio de las funciones, de la ejecución de actividades o prestación de servicios, deberá haber participado en el proceso de inducción implementado en la ESE, lo cual se acreditará por medio de un certificado expedido por el responsable del talento humano.

Re-inducción: El proceso de re-inducción se realizara cada dos años con la participación de todos los funcionarios que ejercen labores en la ESE, y obedecerá a la actualización en materia de los planes, programas y proyectos de la empresa y a la interiorización de valores, principios, objetivos, misión, visión, estructura organizacional, miembros de la Junta Directiva, servicios que presta la entidad, normas de seguridad, estructura de la planta física; prestaciones y servicios al personal; actualización y avances normativos que inciden en el funcionamiento de la Institución y normas de comportamiento.

Capacitación y Formación: Los procesos de formación y capacitación tienen como fin incrementar las competencias laborales, mediante la ejecución de estrategias y actividades, programas previo diagnóstico de necesidades identificadas a nivel individual, por proceso y por área, se realizara planeación en forma anual y estará orientada a contribuir con el logro de las metas y objetivos establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional y sus planes de acción, las actividades serán dirigidas a los funcionarios públicos, de acuerdo a la clase de cargo y modalidad de vinculación.

Bienestar y estímulos: La E.S.E Hospital La Misericordia ha diseñado y adelantará un programa de bienestar social partiendo de las necesidades e iniciativas de sus funcionarios, con un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los empleados, el mejoramiento de su nivel de vida y el de sus familias; así mismo que permita elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia, efectividad e identificación del empleado con la institución.

Evaluación: De acuerdo con la constitución y la ley, la función pública se rige por los principios de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad, en donde las capacidades personales y laborales son el criterio de mérito para el ingreso y la permanencia en el servicio público, por tal razón la E.S.E realizará procesos

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PLAN DE INCENTIVOS INSTICIONALES</p>	Código: PTH-P-05
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 8 de 23

de evaluación del personal y calificación de los servicios acordes con lo estipulado en la normatividad vigente para cada forma de vinculación laboral o relación contractual.


POLÍTICA DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL: En la E.S.E. Hospital La Misericordia de Yalí, consideramos la comunicación como un elemento para la planeación estratégica, la construcción de una cultura del trabajo en equipo y la generación de confianza entre los clientes internos y externos de la institución, implementando mecanismos de comunicación que permitan obtener y brindar información veraz y oportuna, dentro de los parámetros establecidos por la ley, para lo cual nos apoyamos en las siguientes directrices:

Principios Constitucionales: Las actividades que se desarrollan en la institución son fundamentadas en los principios de la función administrativa (igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad) definidos en el artículo 209 de la Constitución Nacional y en los definidos en el artículo 185 de La Ley 100 de 1993, donde establece que las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, tendrán como principios básicos la calidad y eficiencia. Además, propenderán por la libre concurrencia en sus acciones, proveyendo información oportuna, suficiente y veraz a los usuarios.

Información Primaria: La comunidad y las partes interesadas se consideran fuente de información y permiten medir la gestión organizacional, por lo tanto, se implementan espacios para obtener y analizar esta información como la Oficina de Información y Atención al Usuario, Comité de Ética, Asociación de Usuarios, visitas e informes de auditorías por parte de Entidades Administradoras de Planes de Beneficios y entes gubernamentales y evaluación a proveedores.

Información Secundaria: Al interior de la institución se origina y/o procesa información proveniente del desarrollo de las actividades, para esto se define la documentación, implementación, socialización y control de aquella de carácter formal tales como los procesos (direccionamiento, misionales, apoyo y de medición, análisis y mejora), informes de resultados, riesgos, procedimientos asistenciales, actos administrativos, actas de Comités y registros y la de carácter informal que corresponden al conocimiento y experiencias de los funcionarios que se adquiere a través de actividades de capacitación y formación, la cual debe ser retroalimentada en la institución.

Comunicación informativa: La institución garantiza la difusión de información de la entidad sobre publicación de servicios, deberes y derechos, programas y proyectos, documentos de interés, rendición de cuentas, mecanismos legales y administrativos de participación ciudadana, en forma amplia y transparente hacia los diferentes grupos de interés, implementando mecanismos que permitan la publicidad de la información e interlocución con la ciudadanía, como condición necesaria para que se realicen los principios de democratización participativa.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PLAN DE INCENTIVOS INSTICIONALES</p>	Código: PTH-P-05
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 9 de 23

Canales de Comunicación: Los canales de comunicación permiten a los servidores, ciudadanía y demás partes interesadas acceder a la información, por lo tanto, en la institución se implementan mecanismos que pueden llegar a los usuarios brindando información de manera completa, sencilla, veraz y oportuna.

POLÍTICA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN: Para la E.S.E. Hospital La Misericordia de Yalí, la información es base para realizar adecuadamente todos los procesos, por lo tanto, es una institución que trabaja por el desarrollo de la Gestión de la Información, apoyándose en las siguientes directrices:

Acceso: Todos los funcionarios que laboran en la institución solo deben tener acceso a la información que requieren para el desarrollo de sus labores. Al finalizar su relación laboral con la institución no podrán acceder a dicha información.

Administración de cambios: Todo cambio que afecte el software y hardware debe ser requerido por los usuarios de la información y aprobado o rechazado por el Administrador de la Institución.

Seguridad: Los funcionarios de la institución son responsable de la información que manejan, deberán protegerla, evitar pérdidas, accesos no autorizados, exposiciones y utilización indebida de ésta.


Los funcionarios no pueden suministrar cualquier información de la entidad a ningún ente externo, sin la autorización de la gerencia de la institución o de acuerdo a las exigencias de la Ley.

Todo empleado que utilice los recursos informáticos tiene la responsabilidad de velar por la integridad, confidencialidad, disponibilidad y confiabilidad de la información que maneja, especialmente cuando sea información clasificada como confidencial.

Al retirarse el funcionario de la institución se compromete a entregar toda la información respectiva de su trabajo realizado y no podrá utilizarla o divulgarla.

Software utilizado: Todo software será adquirido de acuerdo a las normas vigentes y siguiendo las directrices de la institución.

Actualización de Hardware: Todo cambio que requiera hacerse en los equipos de cómputo, deberá tener previamente una evaluación técnica y autorización del Administrador de la Institución. La reparación técnica de los equipos únicamente puede ser realizada por personal autorizado.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PLAN DE INCENTIVOS INSTICIONALES</p>	Código: PTH-P-05
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 10 de 23

Almacenamiento: La información generada deberá ser almacenada y respaldada de tal forma que se garantice su disponibilidad y seguridad, incluso la que es producto del trabajo realizado por fuera de la institución. Deberá generarse en medio magnético doble copia, una será custodiada internamente en la Oficina de Estadística y la otra bajo medidas que garanticen seguridad y restricción.

Seguridad física: Los equipos no deben moverse, reubicarse o retirarse de la institución sin aprobación previa, los particulares, en general los familiares de los funcionarios no están autorizados para utilizar los recursos informáticos de la entidad.


Escritorios limpios: Los escritorios o mesas de trabajo deben permanecer limpios para proteger documentos, equipos y dispositivos de almacenamiento, con el fin de reducir riesgos de pérdida, acceso no autorizado y daño de la información.

POLÍTICA DE NO RE-USO DE DISPOSITIVOS MÉDICOS: En la Empresa Social del Estado Hospital La Misericordia, se prohíbe el re-uso de dispositivos médicos de un solo uso con el fin de garantizar la seguridad en la atención a los pacientes. Solo se reutilizarán dispositivos médicos cuyas condiciones de fabricación así lo permitan o cuando se presente la evidencia científica de poder hacerlo conservando las condiciones de eficacia y eficiencia del procedimiento y seguridad para el paciente.

POLÍTICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE: La Empresa Social del Estado Hospital La Misericordia del Municipio de Yalí, se compromete a generar y mantener una cultura de seguridad para minimizar los daños a los pacientes, que puedan resultar de los procesos de atención en salud, mediante la identificación, la prevención y la reducción de los riesgos inherentes al servicio y la capacitación del personal, sobre seguridad del paciente.

En Colombia actualmente se impulsa la política de seguridad del paciente, liderada por el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad de la Atención en Salud y su meta general es prevenir la ocurrencia de situaciones que afecten la atención segura del paciente. En atención a lo anterior La E.S.E. Hospital La Misericordia, asume la seguridad del paciente como componente esencial de su plataforma estratégica para garantizar el cumplimiento de su misión y el logro de la visión, su sostenibilidad, desarrollo y crecimiento y se compromete a adoptar las estrategias y acciones necesarias para reducir al máximo la ocurrencia de eventos adversos mediante el control y mitigación de los riesgos propios de la atención en salud y del individuo, considerando las condiciones específicas de la institución.

La E.S.E. Hospital La Misericordia propende por la consolidación de un entorno seguro para los pacientes, en donde el riesgo de ocurrencia de un evento adverso sea minimizado a partir del control del proceso de atención, de la implementación de barreras de seguridad eficientes y de

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</p>	Código: PTH-P-05
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 11 de 23

la consolidación de una cultura institucional proactiva de prevención, reporte de incidentes, contribuyendo así al aprendizaje organizacional.

La política de seguridad propende porque cada vez nuestra institución y nuestros profesionales sean más hábiles en identificar los errores más frecuentes que suceden durante el proceso de atención, aprendan a gestionarlos y prevenirlos para progresivamente instaurar la cultura de seguridad del paciente.

Es congruente con la tendencia mundial en calidad en salud y se da como consecuencia del avance del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención en Salud normado por el Decreto 1011 de 2006 que hace énfasis en los resultados que se consiguen en el paciente.


La alta gerencia de la institución se compromete con la seguridad del paciente como estrategia, indispensable para un entorno seguro y promueve una transformación hacia una cultura de seguridad.

Mediante la política de seguridad se han establecido para el Hospital los propósitos de su formulación e implementación, los cuales son:

- Instituir una cultura de seguridad del paciente: cultura justa, educativa y no punitiva pero que no fomente la irresponsabilidad.
- Reducir la incidencia de incidentes y eventos adversos.
- Crear o fomentar un entorno seguro de la atención.
- Educar, capacitar, entrenar y motivar el personal para la seguridad del paciente.
- Definir estrategias organizacionales para su operación: equipo de trabajo, plan de trabajo, definición de responsable, mecanismos de difusión, capacitación, entrenamiento.
- Homologar en la institución los conceptos y definiciones claves.
- Integración con otras políticas y procesos institucionales: Calidad, talento humano, recursos físicos, tecnológicos, información, etc.
- Construir una alianza con el paciente y su familia.
- Integrarla a los procesos asistenciales.
- Definir los recursos para la implementación de la política.

Acciones que se despliegan en desarrollo de la política de seguridad del paciente:

- Estrategia de vigilancia, reporte y análisis de eventos adversos.
- Cumplimiento a estándares de habilitación con enfoque de Riesgo.
- Cumplimiento a estándares de Acreditación enfocados a la seguridad del paciente.
- Indicadores de Riesgo y Calidad Técnica del Sistema de Información.
- Articulación con estrategias de Fármaco, Reactivo y Tecno-vigilancia.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</p>	Código: PTH-P-05
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 12 de 23

- Investigación en Calidad y Seguridad del Paciente.


POLÍTICA IAMI – AIEPI: La E.S.E. Hospital La Misericordia se acoge a las Estrategias: Instituciones Amigas de la Mujer y la Infancia (**IAMI**) y Atención Integral de Enfermedades Prevalentes de la Infancia (**AIEPI**) con enfoque de derechos humanos, perspectiva de género, enfoque diferencial y criterios de calidad, dictando las siguientes normas para su implementación:

La E.S.E Hospital La Misericordia se compromete a realizar una atención integrada dirigida a todas las gestantes, niños y niñas menores de cinco años como mecanismo de reducción de la mortalidad evitable, enfatizando en la promoción, protección, atención y apoyo a la lactancia materna en favor de la salud y nutrición materna e infantil y en la atención con calidad con enfoque de derechos y perspectiva diferencial, y garantice la calidad, calidez e integralidad de los servicios y programas dirigidos a la mujer y a la infancia y se ponga sistemáticamente en conocimiento de todo el personal de la institución tanto profesional como de apoyo logístico y administrativo.

Para dicha atención se contemplan actividades que promueven, protegen y apoyan la salud y nutrición materna e infantil, se enmarca en los derechos humanos y propende por la integración del padre y la familia a todas las actividades relacionadas con la Maternidad y la crianza.

Para lo cual la E.S.E Hospital La Misericordia debe:

- Socializar con todo el personal de la institución la política de IAMI-AIEPI integral y garantizar que todos la conozcan y la practiquen
- Publicar la política en un lenguaje claro y sencillo para que pueda ser entendida por los usuarios y usuarias de la institución, en las áreas de atención a gestantes, madres de recién nacidos, lactantes, niñas y niños menores de seis años.
- Conformar un Comité Institucional mediante acto administrativo, con el objeto que se responsabilice de la coordinación y seguimiento de las normas establecidas para el cabal cumplimiento de estrategia IAMI-AIEPI.
- Incluir dentro del Plan de Desarrollo Institucional la implementación de las estrategias IAMI - AIEPI para que se constituyan como una de las principales estrategias y garantizar su implementación y sostenibilidad para fortalecer el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad.
- Hacer inducción a todo el personal nuevo que llegue a la Institución sobre la política IAMI - AIEPI de manera que se integre al proceso, lo asuma y facilite.
- Implementar la aplicación periódica del formulario de auto apreciación de la institución para monitorear el cumplimiento y los avances en el desarrollo de la política IAMI – AIEPI.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PLAN DE INCENTIVOS INSTICIONALES</p>	Código: PTH-P-05
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 13 de 23


POLÍTICA DE SERVICIOS AMIGABLES DE SALUD PARA ADOLESCENTES Y JOVENES (SSAAJ): La E.S.E. Hospital La Misericordia se compromete en adoptar una modalidad para adecuar las respuestas de los servicios de salud a las necesidades de Adolescentes y Jóvenes de nuestro municipio con enfoque de derechos sexuales y reproductivos, garantizando calidad, calidez e integralidad de estrategias, programas y actividades dirigidas a esta población y se ponga sistemáticamente en conocimiento de todo el personal de la institución tanto profesional como de apoyo logístico y administrativo. Para lo cual la Empresa Social del Estado Hospital La Misericordia debe:

1. Socializar con el personal de la institución la estrategia SASAJ, garantizando que todos la conozcan y contribuyan al adecuado desarrollo de sus procesos.
2. Publicar la política en un lenguaje claro y sencillo para que pueda ser entendida por los y las adolescentes y jóvenes que acuden a la institución, en el área de atención.
3. A través del comité COVE Institucional, coordinar y hacer seguimiento de las normas establecidas para el cabal cumplimiento de estrategia SASAJ.
4. Incluir dentro del Plan de Desarrollo Institucional la estrategia IAMI para garantizar su implementación y sostenibilidad, ya que los SASAJ hacen parte del paso 9 de dicha estrategia.

La modalidad del servicio de adolescentes y jóvenes es LA CONSULTA DIFERENCIADA AMIGABLE, que se realiza a partir de las características de infraestructura básica con la que cuenta la ESE, ya que se destinará un espacio para la atención de adolescentes y jóvenes dentro del mismo hospital y además se realizaran actividades extramurales en establecimientos educativos, definiendo condiciones de acceso diferenciales, como horarios de atención, actividades grupales con diferentes profesionales. Se define como servicio amigable por la existencia de unos profesionales formados y sensibilizados para ofrecer una atención de calidad, guardando confidencialidad y respeto por las condiciones de adolescentes y jóvenes.

La Empresa Social del Estado Hospital La Misericordia, capacitara a todo el personal que atiende a los y las adolescentes y jóvenes, en aspectos básicos de elementos conceptuales y de contexto acerca de la adolescencia y la juventud, derechos humanos, con énfasis en los derechos sexuales y reproductivos.

Igualmente, se garantizará el acceso y disponibilidad de una amplia gama de servicios diferenciados, permitiendo la oportunidad en su prestación de acuerdo a la modalidad escogida que aporte a los adolescentes y jóvenes a protegerse y mejorar su salud actual, a comprender su sexualidad y sus necesidades de salud reproductiva, a responsabilizarse activamente de la toma decisiones, basadas en orientaciones claras y oportunas.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</p>	Código: PTH-P-05
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 14 de 23

OBJETIVO GENERAL:


Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población Yaliseña, mediante la implementación de estrategias en la institución que nos permitan mantener la sostenibilidad financiera, fortalecer el recurso humano, el ambiente físico, la realización de los procesos, y brindar una atención enfocada al cliente, para ofrecer servicios de salud con calidad que nos permitan ser competitivos en el mercado.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Elevar el nivel de competencia del talento humano, mediante el desarrollo del plan de capacitación y formación, procedimientos de inducción, reinducción, selección, vinculación, evaluación, bienestar y estímulos, con el fin de mejorar el desarrollo de las actividades durante la prestación del servicio, durante los próximos cuatro años.

MARCO LEGAL

La normatividad externa vigente, que da orientaciones y reglamenta respecto de la responsabilidad en la implementación de los sistemas de estímulos, en las Empresas del estado, es la contenida en:

- El Decreto Ley 1567 de 1998, establece en el título II el Sistema de estímulos, para los empleados públicos, es cual estará integrado por dos (2) programas El programa de Bienestar Social laboral y el Plan de incentivos institucionales.
- Ley 909 de 2004, establece en el artículo 34 párrafo único la responsabilidad que tienen las empresas de implementar programas de bienestar e Incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, y desarrollo de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al efectivo cumplimiento de los logros institucionales.
- Decreto 1227 de de 2005, reglamentario de la Ley 909: Explicita los ejes centrales y las áreas temáticas que establece el decreto Ley 1567 así:
Sistema de Estímulos:
 1. Programa de Bienestar Social laboral:
 - a. Área de la protección de los servicios sociales.
 - b. Área de la calidad de vida laboral.
 2. Plan de incentivos institucionales.
- Decreto 4661 de 2005, que modifica el párrafo primero del artículo 70 del decreto 1227.
- Ley 734 de de 2002, artículo 33 numerales 4 y 5 que establece como derecho de los servidores públicos a beneficiarse de los programas de Bienestar social, así como de disfrutar de los estímulos e incentivos, de que las empresas dispongan para tal fin.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PLAN DE INCENTIVOS INSTICIONALES</p>	Código: PTH-P-05
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 15 de 23

Normatividad interna:

- Resolución, por medio de la cual se crea el comité de Capacitación, Bienestar Social laboral e Incentivos de la Empresa Social del Estado “” y reglamenta su funcionamiento.
- Resolución, por medio del cual se reglamentan los programas de Bienestar Social de la Empresa Social del Estado.

MARCO CONCEPTUAL

SISTEMA DE ESTIMULOS:

Orientaciones y Herramientas de gestión en las entidades públicas, para construir una vida laboral que contribuya al desempeño productivo y al desarrollo humano.

Forma parte de la Gestión de los recursos humanos y debe ser implementado a través de:

1. Programas de Bienestar.
2. Programas de Incentivos.

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL: Proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incrementa los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de la Entidad.


AREAS DE INTERVENCION EN BIENESTAR SOCIAL LABORAL:

El Departamento administrativo de la función pública, da unas orientaciones específicas para el diseño y desarrollo de los programas de Bienestar y define dos grandes áreas de intervención:

Area de Calidad de Vida Laboral y Área de Protección y Servicios Sociales.

Área Calidad de Vida Laboral.

La Calidad de Vida Laboral es un aspecto de la calidad de vida en general y se ha definido Como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de cada una de las entidades estatales. La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de una organización, estos son algunos ámbitos de acción: *Clima*

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</p>	Código: PTH-P-05
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 16 de 23

Organizacional, Diseño de los puestos de trabajo, Incentivos, Desarrollo de carrera, Estilos de Dirección, Desvinculación Laboral Asistida, Cultura Organizacional, Trabajo en Equipo como facilitador de la vida laboral, Gerencia del Cambio Solución de Problemas Estilos de Liderazgo.

Área de Protección y Servicios Sociales.

De acuerdo con el Decreto 1567/98, “En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación”. Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Estos son algunos ámbitos de acción: *Programas de Seguridad Social Integral, Salud Ocupacional, Programas de Recreación, Programas de Educación Formal*

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES: Procesos destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.

Incentivo: Estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable.

INCENTIVO: Estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable.


Características de los Incentivos:

El incentivo deber ser:

- Planeado.
- Consecuente con un comportamiento deseado.
- Satisfactor de una necesidad del servidor.

Clases de Incentivos:

- Reconocimientos y recompensas: Expresión de satisfacción por parte del jefe los compañeros o los usuarios del servicio, como consecuencia de una competencia, comportamiento o resultado determinado.
- Recompensa: Premio previamente establecido ante el logro de un resultado, exhibición de una competencia.
- Informales: Incentivo no planeado, espontaneo
- Formales: Planeados, a los que se tiene derecho cuando se cumplen requisitos para su otorgamiento.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</p>	Código: PTH-P-05
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 17 de 23

- Monetarios y no monetarios.
- Intrínsecos: Tienen que ver con la motivación primaria que genera el empleo en si y la satisfacción propia por el buen desempeño.
- Extrínsecos: Estímulos del entorno.

Principios que orientan la asignación de incentivos:

- Todo incentivo debe estar ligado a un comportamiento.
- No ofrecer nada que la entidad no esté en capacidad de dar.
- Todos los servidores públicos deben estar en posibilidad de recibir incentivos.
- Los incentivos deben ser visibles.
- Para que los incentivos sean efectivos tienen que ser visibles.
- El incentivo debe asignarse solo cuando el servidor rinde.
- Un incentivo aplazado en el tiempo pierde su atractivo.
- Los mejores incentivos son los que se pueden retirar si es necesario.
- No subestimar el valor del incentivo no monetario.
- Adecuar los incentivos a logros.

DIAGNÓSTICO

Todo proyecto propuesto debe partir de un diagnóstico, procedimiento por el cual se establece la naturaleza, magnitud y jerarquización de los problemas, con la finalidad de que sirvan de base para plantear los objetivos y diseñar los programas y proyectos.

Dentro de este contexto, es una investigación sobre lo esencial, lo inherente a la situación actual del bienestar para comprenderlo, evaluarlo y poder actuar sobre él, este proceso es básicamente de recopilación de información y parte de la decisión de identificar los problemas que aquejan a una población determinada y que exigen formular alternativas y propuestas de solución.

El programa de Bienestar Social Laboral e incentivos como estrategia institucional para incidir positivamente sobre la voluntad de los servidores, por consiguiente sobre su comportamiento laboral y el logro de los objetivos institucionales, debe ser diseñada partiendo de un diagnóstico en el que se puedan identificar las necesidades e iniciativas de los funcionarios y los posibles satisfactores de estas necesidades, se tengan en cuenta los lineamientos en cuanto a política de calidad, objetivos corporativos, misión y visión de la Entidad.

Con el fin de conocer las iniciativas de las actividades mediante las cuales los servidores de la E.S.E Hospital La Misericordia, de las cuales prefieren beneficiarse, y les genera motivación y que son acordes a las necesidades identificadas, como prefieren recibir reconocimiento e incentivos por la excelencia en el desempeño de su labor para lo cual ha diseñado y aplicado

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PLAN DE INCENTIVOS INSTICIONALES</p>	Código: PTH-P-05
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 18 de 23

una encuesta como herramienta de Diagnostico para la identificación de necesidades e iniciativas, en la cual los funcionarios pueden expresar las necesidades que se perciben al interior de la empresa para mejora y fortalecer las área de calidad de vida laboral y protección de los servicios sociales, en cada uno de sus componentes, que aspectos del desempeño deberían ser tenidos en cuenta para efectuar reconocimiento, diferentes a la mejor calificación y que reconocimientos e incentivos (no monetarios) se podrían otorgar.

Se reunió el comité con todo el personal el día 26 de enero de 2022 y se realizó una encuesta, identificando las necesidades de los empleados, y estas sumadas a las necesidades de la Empresa y con el presupuesto asignado procedió a la elaboración del Programa.

DESCRIPCIÓN Y ALCANCE

La E.S.E. Hospital La Misericordia de Yali ha diseñado y adelantará un programa de Bienestar Social Laboral e incentivos en el que el desarrollo de las actividades se tendrá en cuenta las necesidades e iniciativas expresadas por los funcionarios y las políticas y finalidad de la empresa y la normatividad vigente.

Se orientará a mejorar el desempeño de los funcionarios a través del desarrollo de actividades que nos permita intervenir las áreas de Calidad de vida laboral y Protección de los servicios sociales y realizar premiación y el reconocimiento de sus logros, habilidades y comportamientos, tanto a nivel individual como grupal, a motivar el trabajo en equipo, a impulsar proceso y proyectos de desarrollo institucional, y crear cultura de reconocimiento no solo de los jefes a los subalternos, de los subalternos a los jefes, entre compañeros o colegas y por los usuarios.

BENEFICIARIOS

Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la ESE y sus familias.


En el ámbito de La calidad de vida laboral Programa de incentivos tendrán derecho a beneficiarse de las actividades del programa todos los funcionarios de la entidad.

Y las premiaciones y/o reconocimientos se harán a los funcionarios que se desempeñen en los mejores niveles de excelencia tales como:

El mejor Empleado de la entidad.

El mejor empleado en cada uno de los niveles jerárquicos.

Y los integrantes de los equipos de trabajo que resulten seleccionados como mejores.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</p>	Código: PTH-P-05
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 19 de 23


FINALIDAD DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y DEL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES.

El programa de Bienestar Social laboral formulado debe contribuir al logro de los siguientes fines:

- **Propiciar** condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- **Fomentar** la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- **Desarrollar** valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- **Contribuir**, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- **Procurar** la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y DEL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES.

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, los cuales deberán implementarse a través de proyectos de calidad de vida laboral.
- Reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia, los cuales deberán implementarse a través del plan de incentivos.
- Contribuir al mejoramiento del ambiente laboral y de las condiciones propicias para un buen desempeño.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PLAN DE INCENTIVOS INSTICIONALES</p>	Código: PTH-P-05
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 20 de 23

- Optimizar recursos y aprovechar los derechos y beneficios a que los empleados tienen derecho ante la ARL, la Caja de compensación Familiar.
- Motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios.

ESTRATEGIAS

- Intervención directa de los empleados en la organización y el desarrollo de actividades y programas.
- La contratación de personas naturales y jurídicas.
- La coordinación con otras entidades ARL, Caja de Compensación Familiar etc.
- Posicionar de forma estratégica la gerencia del talento humano.
- Propiciar espacios de análisis para conocer las necesidades humanas y organizacionales.
- Propiciar espacios para la evaluación y retroalimentación del programa.


ACTIVIDADES:


Están contenidas en el plan de acción anexo.

RESPONSABLES: Gerente, Subdirector Administrativo y Financiero y Comité de Bienestar Social.

PRESUPUESTO: \$ 49.166.172

De los cuales el **100%** es para el área de protección de los servicios sociales con un total de y para el área de calidad de vida.


JEFFERSON DUVÁN GIRALDO LOPEZ
 Gerente

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</p>	Código: PTH-P-05
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 21 de 22

E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES
2026

I. AREA PROTECCION DE LOS SERVICIOS SOCIALES: \$ 49.166.172

COMPONENTE	ACTIVIDADES	FECHA EJECUCION	RESPONSABLE	PRESUPUESTO	PORCEN TAJE	INDICADOR
RUBRO DE EDUCACION:						
EDUCACION FORMAL Y NO FORMAL	Entregar a los empleados e hijos de los empleados mínimo 6 subsidios en total durante el año para educación formal equivalentes al 30% de un SMMLV y subsidio de educación no formal equivalente al 40% de un SMMLV, como también al menos 10 auxilios para compra de kit o útiles escolares a los hijos de los empleados.	Julio	Comité de Bienestar social -	9,833,234.4	20%	Cumplimiento de actividades Nro de actividades programas / Actividades realizadas X 100
RUBRO DEPORTIVO, RECREATIVO Y VACACIONAL:						
CELEBRACION FECHAS ESPECIALES	Realizar al menos 6 celebraciones de fechas especiales como: día de la mujer, día de la madre, día del padre, amor y amistad, Halloween, cumpleaños, celebración fin de año, reconocimientos como día de la	Diciembre	Comité de Bienestar Social	19,666,468.00	40%	

 E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: PTH-P-05
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Versión: 01
			Fecha: 12/06/2013
			Página 22 de 22

TARDES RECREATIVAS	Realizar al menos 6 tardes recreativas como: salidas a caminar, piscina, aeróbicos, película entre otros el último miércoles de cada mes.	Diciembre	Comité de Bienestar Social			
PAUSAS ACTIVAS	Hacer en el año al menos 5 pausas activas en horario laboral para el personal	Diciembre	Comité de Bienestar social			
DIA LIBRE DE CUMPLEAÑOS PARA LOS EMPLEADOS	Otorgar al menos a 10 empleados que lo soliciten 1 día libre por su cumpleaños	Diciembre	Gerente y jefe de talento humano			
RUBRO DE SERVICIOS ASISTENCIALES	Plan de incentivos			4,916,618.00	10%	
PRESTAMOS DE LIBRE INVERSION	Se realizarán préstamos a los empleados, se debe hacer estudio de capacidad de pago y dar trámite a las solicitudes, hasta el monto de 1SMMML V. Hasta que el mismo fondo se vea fortalecido.	Según demanda	Comité de Bienestar social	4,916,618.00	10%	

**I. AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES:**


JEFFERSON DUVAN GIRALDO LOPEZ
GERENTE

Nit. 890.982.162-7 Carrera 18 23-24 Yalí Antioquia
 Teléfonos: 867-5006 - 867-5007
www.hospitalyalil.gov.co yalilhs01@edatel.net.co