
	HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA	Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 31 de enero de 2023 Página 1 de 13

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	OBJETIVO GENERAL.....	2
3.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	2
4.	MARCO CONCEPTUAL	2
5.	MARCO NORMATIVO.....	3
6.	DIAGNÓSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL	3
7.	DESARROLLO	4
8.	COMPONENTES O LÍNEAS ESTRATÉGICAS	6
a.	Programa de Bienestar Social.....	6
b.	Programa de Incentivos.....	10
9.	EVALUACIÓN DEL PLAN	11
10.	BIBLIOGRAFÍA.	12
11.	ANEXOS.....	12

	HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA	Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 31 de enero de 2023 Página 2 de 13

1. INTRODUCCIÓN

La E.S.E. Hospital Regional de Duitama promueve el desarrollo desde la integralidad de su talento humano y se identifica con el principio del modelo integrado de planeación y gestión – MIPG el cual “concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados” (Presidencia de la República, 2017, pág. 19).

Pretendiendo gestionar de forma integral el Talento Humano de la entidad, respondiendo a las necesidades y expectativas de los funcionarios de tal manera que se brinden acciones para el desarrollo en sus áreas de ajuste (personal, familiar, social, laboral, recreativa, entre otras). Así mismo, considerando que el bienestar es un estado ligado a la percepción que tienen las personas acerca del grado de satisfacción que deviene de la relación consigo mismo, con los otros y con el entorno, desde el Plan de Bienestar social e incentivos se gestionan actividades desde los siguientes enfoques:

- Bienestar Social: Actividades para proveer bienestar a los empleados y mantener o mejorar los índices de productividad de los mismos.
- Incentivos: Estrategias de reconocimiento, compensación e incentivos, a través de los cuales se busca contribuir al sentido de pertenencia, al fomento de un buen clima laboral, a despertar gusto por las actividades diarias y al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores/as y sus familias.

2. OBJETIVO GENERAL


Diseñar y ejecutar un programa de estímulos y bienestar laboral que contribuya a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la ESE Hospital Regional de Duitama, que permita la motivación y el desarrollo profesional y personal.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Efectuar un plan de bienestar e incentivos, articulado a la detección de necesidades de los servidores públicos.
- Fortalecer la calidad de vida de los servidores públicos y colaboradores, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
- Generar estrategias de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los colaboradores.
- Implementar acciones orientadas a fomentar el equilibrio de vida laboral y familiar.

4. MARCO CONCEPTUAL

- **Incentivos:** 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.
- **Bienestar social:** Se entiende por bienestar social el conjunto de factores que permiten mejorar las condiciones materiales de vida de la población, así como incrementar su calidad de vida. En la actualidad, la mayor parte de las actividades y actuaciones del sector público

	HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA	Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 31 de enero de 2023 Página 3 de 13

están dirigidas precisamente a garantizar un nivel y calidad de vida suficiente a todos los ciudadanos dentro del denominado Estado del bienestar, o también denominado Estado del bienestar social.


- **Calidad de vida** Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).
- **Calidad de vida laboral** La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).
- **Clima Laboral** El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

5. MARCO NORMATIVO

Denominación	Fecha de emisión	Emisor	Descripción general / Aplicabilidad
Decreto 1567 de 1998	1998	Congreso de la República	Título II Capítulo I. Finalidad, fundamentos del Sistema de Estímulos. Capítulo II Programa de Bienestar Social e incentivos.
Ley 909 de 2004	2004	Congreso de la República	Capítulo II Artículo 15. Plan de Estímulos
Decreto 1083 de 2015	2015	Congreso de la República	Título 10. Sistema de Estímulos. Capítulo 6. Capacitación, estímulos y bienestar. Principios, requisitos, recursos económicos
CONPES 3992 de 2020	2020	Congreso de la República	Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia.
Decreto 1227 de 2005	2005	Congreso de la República	CAPITULO II Sistema de estímulos

6. DIAGNÓSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL

El Programa de Bienestar Social de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama, busca propiciar condiciones que impacten de manera favorable la calidad de vida de los de los servidores públicos y su grupo familiar, trabajando por generar un ambiente de trabajo que favorezca el bienestar, la felicidad, el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral, así como; la eficacia, la eficiencia, la

	HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA	Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 31 de enero de 2023 Página 4 de 13

efectividad en su desempeño; fomentando adicionalmente actitudes favorables que agreguen valor al servicio público y desarrolle valores organizacionales.

Para el diagnóstico de expectativas de bienestar social e incentivos, se tuvo en cuenta la percepción de los servidores públicos con respecto al desarrollo del Plan. En dónde a través de la encuesta de satisfacción, se recolectó información la cual fue analizada en el Comité de Bienestar, con el fin de generar el Plan para la vigencia, y revisado de igual manera en el Comité de Comisión de Personal.

7. DESARROLLO

Programa de Bienestar Social e Incentivos

EJE	ACTIVIDAD	RESULTADO / SOPORTE	RESPONSABLE	FECHA
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Campeonato de fútbol y jornada de rumba aeróbica	Evidencia fotográfica	Líder de Talento Humano	Junio Octubre
	Concurso de Talentos	Evidencia fotográfica	Líder de Talento Humano	Diciembre
	Conmemoración Día de la Mujer, Día del Hombre, Día de la secretaria, Día de la Enfermera y la Bacterióloga/o, Día del Médico, entre otras.	Evidencia fotográfica	Comité de Bienestar Social	Según Programación del Comité
	Día del Servidor Público	Evidencia fotográfica	Líder de Talento Humano	Junio
	Día de la Familia	Listado de Asistencia	Líder de Talento Humano	Marzo (almuerzo) Segundo semestre (día libre)
	Preparación de los pre pensionados para el retiro del servicio	Evidencia fotográfica/ Listado de Asistencia	Líder de Talento Humano	Mayo
	Actividad de Bienestar espiritual	Evidencia fotográfica	Líder de Talento Humano	Marzo Junio Septiembre Diciembre



HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA

Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD


Versión: 02

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Fecha: 31 de enero de 2023

Página 5 de 13

EJE	ACTIVIDAD	RESULTADO / SOPORTE	RESPONSABLE	FECHA
SALUD MENTAL	Medición Clima Laboral	Informe	Líder de Talento Humano	Marzo
	Fortalecimiento del trabajo en equipo salida lúdico-recreativa	Evidencia fotográfica/ Listado de Asistencia	Líder de Talento Humano	Junio
	Actividad de relajación (acuerdo sindical)	Evidencia fotográfica/ Listado de Asistencia	Líder de Talento Humano	Junio
	Actividad bienestar nutricional, entrega de bono saludable para que los colaboradores adquieran alimentos de la canasta familiar que contribuyan a su salud.	Listado de Asistencia	Líder de Talento Humano	Marzo
	Actividad de recreación y esparcimiento (acuerdo sindical)	Evidencia fotográfica	Líder de Talento Humano	MARZO
	Suministro de elementos de ropa y calzado a Personal Sindicalizado. (acuerdo sindical)	Evidencia fotográfica	Líder de Talento Humano	MARZO
	Actividad de prevención en detección de acoso laboral, sexual, ciberacoso	Listado de Asistencia	Líder de Talento Humano	JULIO
ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	Coordinación interinstitucional y fomento a las buenas prácticas mediante Alianzas Interinstitucionales	Alianza	Líder de Talento Humano	AGOSTO

	HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA	Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 31 de enero de 2023 Página 6 de 13

INCENTIVOS				
PECUNIARIO	Bono por Bienestar Social Personal de Planta según acuerdo sindical (acuerdo sindical)	Listado	Líder de Talento Humano	DICIEMBRE
NO PECUNIARIO	Reconocimiento a Pensionados del periodo 2023	Evidencia fotográfica/ Listado	Líder de Talento Humano	DICIEMBRE
	Reconocimiento por resultado de evaluación de desempeño de 2022	Evidencia fotográfica/ Listado	Líder de Talento Humano	MARZO

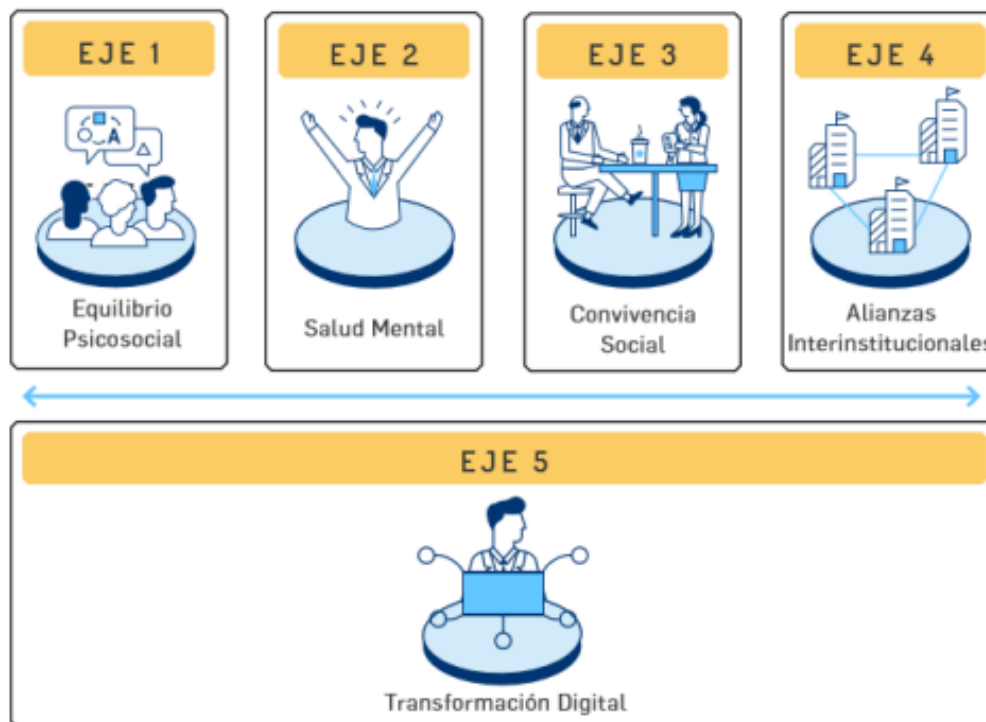
8. COMPONENTES O LÍNEAS ESTRATÉGICAS





a. Programa de Bienestar Social

El programa de bienestar se encuentra conceptualizado de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 como (...) "Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, 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 empleado con el servicio de la entidad en la cual labora."



Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Como parte del Programa Nacional de Bienestar 2020-2022, se han diseñado 5 ejes que representan los aspectos que contribuyen con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, formulados de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.




EJES	
  <p>5.2.1. Eje 1: Equilibrio psicosocial</p>	<p>Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.</p>
 <p>5.2.2. Eje 2: Salud Mental</p>	<p>Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.</p>
 <p>5.2.3 Eje 3: Convivencia social</p>	<p>Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.</p>

	HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA	Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 31 de enero de 2023 Página 8 de 13


 <p>5.2.4. Eje 4: Alianzas interinstitucionales</p>	<p>El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.</p>
 <p>5.2.5 Eje transversal: transformación digital</p>	<p>Es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.</p>

El programa de bienestar social e incentivos tiene como guía los siguientes componentes, objetivos y estrategias:

COMPONENTES DEL PROGRAMA	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS
Protección y Servicios Sociales	Atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, deporte y cultura Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con la Caja de Compensación Familiar COMFABOY	Mantener la salud física, mental y social de los Colaboradores Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción. Lograr la participación en el desarrollo organizacional.
Área de Intervención social	Fortalece de manera activa las potencialidades y necesidades de los funcionarios desarrollando estrategias orientadas a resolver las situaciones y problemáticas de manera integral.	Realizar un estudio sociodemográfico con el propósito de identificar e interpretar las variables sociales que se presentan en los diversos contextos de la Colaboradores de la ESE. Acompañamiento y/o visitas domiciliarias a los funcionarios cuando se presenten situaciones de duelo, enfermedad o cirugía importantes, así como logros y celebraciones a nivel personal y familiar.

	HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA	Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 31 de enero de 2023
		Página 9 de 13

COMPONENTES DEL PROGRAMA	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS
Área Deportiva	El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.	Participación en campeonatos internos o externos de las diferentes disciplinas deportivas, en representación del hospital (juegos interpresas COMFABOY), campeonatos internos
Área Cultural	Promover el arte, la creatividad, la sensibilidad artística y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.	Dar a conocer el programa que ofrece la caja de compensación familiar, respecto a este tipo de actividades, para que los trabajadores se vinculen, el hospital promoverá convenios con la caja de compensación para que se faciliten horarios y costos de dichas actividades
Área Recreativa	Promover la recreación como herramienta promotora del mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y la interacción social generando un espacio de comunicación, interacción, goce y trabajo en equipo	Caminata ecológica (programa hospital sostenible) para los funcionarios y grupo familiar.
Área Social	Promover la interacción de los colaboradores rescatando la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, En la ESE Hospital Regional de Duitama, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos, Promoviendo la integración y el sano esparcimiento.	Conmemoración de fechas especiales Día de la secretaria Día de la enfermera Día del bacteriólogo Día del Médico Aniversario del hospital Novena de aguinaldos por servicios
Calidad de vida laboral	La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo	Generar condiciones laborales que propicien el bienestar y desarrollo del funcionario, las relaciones interpersonales y la productividad Sensibilizar a los directivos y a todos los funcionarios sobre el compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad y tolerancia. Lograr la participación del servidor público en el desarrollo organizacional. Promover los equipos de trabajo, el

	HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA	Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 31 de enero de 2023 Página 10 de 13

COMPONENTES DEL PROGRAMA	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS
		liderazgo y el desarrollo de valores Institucionales.
Clima Laboral	El Clima Laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad	Aplicación de encuesta Tabulación de datos y análisis Plan de mejora con base en resultados Socialización con los empleados
Programa de pre pensionados	El programa tiene como objetivo principal preparar al funcionar para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la Creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.	Aplicación de encuesta Entrevista Apoyo informativo en trámite ante AFP Vinculación a grupo de pensionados, redes de apoyo de pensionados del hospital
Fortalecimiento del trabajo en equipo	Desarrollar actividades y destrezas del trabajo en equipo en los grupos de trabajo del hospital	Taller trabajo en equipo y comunicación efectiva y asertiva


b. Programa de Incentivos

Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente **planeado** por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

Para que un estímulo se constituya en incentivo debe reunir, mínimo, las siguientes características

- Debe ser planeado por la entidad, es decir, deberá corresponder a una estrategia institucional que cuente con el apoyo de la Alta Dirección y cuya reglamentación para su otorgamiento tenga en cuenta los parámetros técnicos propios de la Psicología Organizacional.
- Consecuente con un comportamiento determinado, para que el incentivo tenga capacidad reforzadora, deberá ser entregado al servidor público, lo más pronto posible después de que él haya realizado el comportamiento que se desea premiar.

Esta exigencia implica, por una parte, que el jefe o responsable de dar un incentivo, esté muy atento a las conductas que emiten sus colaboradores (a las notorias, pero también a aquellas que, aunque débiles o pequeñas están en una dirección deseable) y, por otra, que el empleado incentivado sea consciente de cuál o cuáles son los comportamientos objeto del incentivo. Las entidades, en consecuencia, deberán evitar conceder incentivos sin la certeza de que los "comportamientos objetivo" se han emitido; esto, con el fin de impedir que, en forma involuntaria, se fortalezcan "comportamientos fantasmas", entendiendo por tales, aquellos que, siendo indeseables, en alguna forma están siendo mantenidos por efecto de reforzadores ambientales no identificados.

	HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA	Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 31 de enero de 2023 Página 11 de 13

Satisfactor de una necesidad particular del servidor público. No todo estímulo ambiental actúa como incentivo de un comportamiento. Cada servidor público tiene necesidades diferentes y dichas necesidades exigen satisfactores distintos; tales necesidades deberán, en lo posible, ser conocidas por los gestores del talento humano, con el fin de dispensar los incentivos apropiados en cada caso. En consecuencia, se deberá elaborar el plan de incentivos previsto en el artículo 77 del Decreto 1227 de 2005, previo sondeo de opinión con una muestra representativa de los empleados de la entidad. Este plan deberá caracterizarse por una variedad de opciones de las cuales los servidores públicos puedan escoger las propias, según sean sus preferencias o necesidades. Según Paulo Roberto Motta²¹ los jefes “deben recordar que los sistemas uniformes (de incentivos) para satisfacer necesidades y mejorar la disposición para el trabajo sirven para motivar a un grupo de funcionarios y al mismo tiempo para desmotivar a otros”²²; es decir, otorgar los mismos incentivos a todos los servidores públicos, independientemente de su individualidad y de sus circunstancias muy particulares, tendrá el efecto de reforzar a unos y a otros no, ya que el estímulo recibido no los afectaría positivamente.

Tendrá como principales objetivos los siguientes:

- Fortalecer el manejo integral de los procesos de administración del talento humano en función del desempeño eficiente y eficaz de los servidores públicos de la ESE Hospital regional de Duitama.
- Exaltar el mérito por el desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional del Hospital, al igual reconocer la antigüedad laboral y a las calidades deportivas, culturales y humanas orientadas a elevar los niveles de pertenencia de los servidores públicos de la entidad.
- Fomentar el desarrollo del potencial profesional y humano de los servidores públicos incrementando la satisfacción laboral, generando actitudes laborales frente a la prestación del servicio público y propendiendo por el mejoramiento continuo de la organización a través de resultados con calidad, para el cabal ejercicio de la función constitucional y legal de la entidad.
- Afianzar una cultura de control organizacional que garantice la competitividad y sostenibilidad de la entidad a través del mejoramiento continuo de la calidad en sus procesos.

El Comité de Estímulos, Incentivos y Reconocimiento establecerá dentro del primer trimestre del año, previa aprobación del Gerente, las condiciones para participar en el Programa, su cronograma y los criterios de evaluación.

9. EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación y seguimiento al plan estratégico de comunicaciones, se realizará de conformidad con lo definido en MIPG y POA.

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Cumplimiento del programa de Bienestar social	Acciones de bienestar social ejecutadas en la vigencia / Total de acciones de bienestar social programadas
Cumplimiento del programa de Incentivos	Acciones de incentivos ejecutadas en la vigencia / Total de acciones de incentivos programadas

	HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA	Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 31 de enero de 2023 Página 12 de 13

10. BIBLIOGRAFÍA.

Ley 1567 de 1998, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, Tomado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246#0>


Programa Nacional de Bienestar: "SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES", Dirección de

Empleo Público, Tomado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Programa+Nacional+de+Bienestar+Social+2020-2022.pdf/a6b866aa-e8ae-67cc-3986-4aeb0f482182?t=1608570357127&download=true>

11. ANEXOS.

- Encuesta satisfacción

	HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA	Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 31 de enero de 2023 Página 13 de 13

Control de Cambios			
Versión	Fecha	Elaboro	Descripción del Cambio
00	02 de marzo de 2015	Angela Manrique Barrera	Elaboración guía de Bienestar y estímulos de servidores públicos
01	08 de marzo 2017	Angela Manrique Barrera	Cambio de imagen corporativa
02	06 de octubre de 2017	Angela Manrique Barrera	Cambio de código
03	19 julio de 2021	Luis Miguel Diaz, Profesional de Talento Humano	Se ajustan los objetivos y el Marco legal, se incluye diagnóstico, se integra el programa nacional de bienestar Servidores Saludables, Entidades Sostenibles.
01	28 de marzo 2022	Luis Miguel Diaz, Profesional de Talento Humano	Actualización de plantilla Actualización de mapa de procesos Cambio de Codificación
02	30 de enero de 2023	Yury Johana Gutiérrez Líder de Talento Humano	Actualización del plan, definición de actividades con base en el Programa Nacional de Bienestar "servidores saludables entidades sostenibles".

*Teniendo en cuenta que el documento "PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS" se ajusta a nueva estructura documental alineada a mapa de procesos institucional vigente, la versión para el año 2022 se reinicia en 01.

Revisión y Aprobación		
Elaborado/Modificado por:	Cargo:	Fecha:
Yury Johana Gutiérrez Cárdenas	Líder de Talento Humano	30/01/2023
Revisado por:	Cargo:	Fecha:
Andrea Milena Benítez Gustavo Adolfo Flechas Ramírez	Líder de Planeación Apoyo Jurídico Talento Humano	30/01/2023
Aprobado por:	Cargo:	Fecha:
Equipo de autoevaluación gerencia del talento Humano	Equipo de autoevaluación Sistema único Acreditación	30/01/2023