

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS LABORALES 2.016

**EMPRESA SOCIAL DEL
ESTADO HOSPITAL
SAN JUAN DE DIOS
CONCORDIA - ANTIOQUIA.**

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Versión 2

CONCORDIA, JUNIO 02 DE 2.016

COMISIÓN DE PERSONAL

MARTA LUZ ACEVEDO MOLINA

Enfermera

PIEDAD CECILIA MOLINA JARAMILLO

Auxiliar Área de la Salud

GLORIA MARÍA LONDOÑO GIRALDO

Profesional Universitaria del Área de la Salud

JOSÉ MANUEL ÁLVIZ MÉNDEZ

Técnico Área de la Salud

GLORIA ELENA SÁNCHEZ ACEVEDO

Auxiliar Administrativa Facturación

CLAUDIA ORTIZ OSPINA

Auxiliar Administrativa SIAU

LINA MARÍA VANEGAS TABORDA

Subgerente Administrativa (Secretaria de la Comisión)

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	04
Capítulo I:	05
1. Generalidades	05
1.1. Normatividad	05
1.2. Objetivo General	05
1.3. Objetivos Específicos	05
1.4. Alcance	06
1.5. Responsables	06
1.6. Recursos	07
Capítulo II:	07
2. Programa de Bienestar Social	07
2.1. Definición	07
2.2. Características del Plan de Bienestar Social	07
2.3. Finalidades de los Programas de Bienestar Social	07
2.4. Área de Intervención	08
2.4.1. Área de Protección y Servicios Sociales	09
2.4.2. Área de la calidad de vida laboral	10
Capítulo III:	11
3. Programa de Incentivos Laborales	11
3.1. Objetivo	11
3.2. Planes de Incentivos	12
3.3. Consideraciones generales a tener en cuenta para la asignación de incentivos	13
4. Control de Cambios	14
5. Anexos	14

INTRODUCCIÓN

La Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia, dando cumplimiento al Decreto Ley 1567 de 1998, Decreto 1227 de 2005 y las Resolución No 079 y 120 de Mayo de 2.014, por el cual se regula el Sistema de Estímulos, conformado por los Programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos pretende lograr con este Plan, el fortalecimiento del Recurso Humano, su crecimiento integral y elevar el nivel de vida de los empleados, fundamentado en que el mayor recurso que tiene el Hospital es su personal.

Este Plan de bienestar Social e incentivos laborales estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienes e incentivos, que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de La Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia brindándoles un ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de aspectos fundamentales como lo son la interacción en equipo, el sentido de pertenencia por la institución, participación creativa en todas las acciones institucionales, la integración de la familia del funcionario con acciones donde se perciba que ésta hace parte de alguna manera de todo lo que es el entorno institucional.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio. El hombre en la historia de la evolución humana ha tenido siempre una relación permanente y estrecha con el medio que habita; ello ha generado cambios en la naturaleza y estos han incidido de manera particular sobre él. Esta relación se ha transformado respecto a los modos de apropiación y dominio que cada individuo realiza con dicho ambiente para direccionarlas sobre políticas enmarcadas en el bienestar social de la comunidad que definen estrategias y metas que orientan el desarrollo de proyectos y programas de bienestar, estímulos e incentivos en las empresas, que a su vez propician el desarrollo integral de las personas y de los grupos que conforman la comunidad institucional mediante el mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los trabajadores, fomentando el buen desempeño de cada uno de los miembros que conforman el talento humano dentro de esta Institución.

CAPITULO I.

1. GENERALIDADES.

1.1. Normatividad:

- ◆ **Constitución política de Colombia de 1991** (artículos 48, 51, 52, 53, 54 y 57).
- ◆ Ley 909 de 2004 Médiante el cual se reglamenta el sistema de Carrera Administrativa.
- ◆ Ley 734 de 2002. 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.
- ◆ Ley 489 de 1998. Capítulo Quinto: Incentivos a la Gestión Pública.
- ◆ Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- ◆ El Decreto Ley 1567 de 1998, actualmente vigente, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social y los Programas de incentivos.
- ◆ El Decreto 4661 de 2005 Modificó el parágrafo primero del artículo 70 del decreto 1227 de 2005,
- ◆ Las Resoluciones 120 y 079 de 2014. Por medio de la cual se reglamenta el Sistema de Estímulos para los funcionarios de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del municipio de Concordia

1.2. Objetivo General:

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos de la institución y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de proyectos y/o programas que fomenten el desarrollo integral del trabajador.

1.3. Objetivos Específicos:

- ✓ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del municipio de Concordia - Antioquia.
- ✓ Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en 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 una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- ✓ Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción en los funcionarios del Hospital.

- ✓ Fortalecer valores organizacionales que redunden en pro de mejorar la prestación del servicio público, haciendo énfasis en el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad
- ✓ Desarrollar acciones enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.
- ✓ Desarrollar acciones que se ocupen de situaciones y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.
- ✓ Promover el desarrollo integral del recurso Humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- ✓ Realizar estímulos e incentivos donde el funcionario vea resaltada su labor con reconocimientos por el desempeño en su labor institucional.
- ✓ Definir parámetros para el autocontrol, seguimiento y evaluación al plan de Bienestar Social e incentivos

1.4. Alcance:

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social e Incentivos Laborales de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del municipio de Concordia son todos los funcionarios vinculados a la entidad en estado de Periodo fijo, libre nombramiento y remoción, Asesor, Profesionales, Técnicos, Auxiliares Administrativos, los de Provisionalidad y Trabajadores oficiales y sus familias.

1.5. Responsable:

Son responsables de este Plan de Bienestar Social e Incentivos laborales de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del municipio de Concordia la Comisión de Personal, el Líder del Proceso de Gestión del Talento Humano que para este caso es la Subgerente Administrativa y también hace parte fundamental de este plan el Gerente.

1.6. Recursos:

La Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del municipio de Concordia para lograr sus objetivos requiere de una serie de recursos, estos son elementos que, administrados correctamente, le permitirán o le facilitarán alcanzar sus fines, para ello contando con tres tipos de recursos:

- a. **Recursos Materiales:** Conformado por recursos financieros, las instalaciones físicas, la maquinaria, los muebles, inmuebles, las materias primas, etc.

- b. **Recursos Técnicos:** Comprende los sistemas, macroprocesos, procesos, procedimientos, actividades, tareas, instructivos, etc.
- c. **Recurso Humano:** No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, interés creativo e investigativo, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, destrezas, potencialidades, salud, etc.

CAPITULO II.

2. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.

2.1. Definición:

El Programa de Bienestar Social, organizado a partir de las iniciativas de los funcionarios de la Empresa Social del Estado es conjunto de procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. Así mismo, permite elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación de los funcionarios con la Empresa Social del Estado.

2.2. Características del Plan de Bienestar Social:

- ❖ El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas deberán ser diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.
- ❖ Las entidades del orden territorial, gozarán de plena autonomía administrativa, para diseñar en su interior y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos.
- ❖ Para el desarrollo de sus programas de bienestar e incentivos las entidades podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales.
- ❖ Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto 1567 de 1998 – Ley 909 y la Resolución interna 079 de 2014 están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.
- ❖ Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados del Hospital y sus familias. (Art. 6 Resolución 120 de 2014)

2.3. Finalidades de los Programas de Bienestar Social: Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines: (Art. 21 de Decreto 1567 de 1998 y Art. 7 de la Resolución 120 de 2014).

- 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 Empresa, 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.

2.4. Áreas de Intervención:

El Programa de Bienestar Social y Estímulos, se llevará a cabo durante el 2016 dirigido a todos los funcionarios públicos de la institución, y elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar del trabajador.

La Comisión de Personal de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del municipio de Concordia - Antioquia, integrada por profesionales cualificados, conocedores de la trayectoria administrativa de la institución y de los programas de bienestar implementados en los últimos años para sus empleados; hicieron un análisis situacional, utilizando documentos diagnósticos como el informe de la Administradora de Riesgos Laborales COLMENA en cuanto al dictamen del CLIMA ORGANIZACIONAL, elaborado a partir de la información suministrada por los funcionarios de la empresa y por otra parte la identificación de las necesidades de los mismos; priorizando así las áreas de intervención para diseñar el Programa de Bienestar Social y Estímulos cuyas actividades y propuestas se plantean en función a la resolución de las dificultades presentadas en la institución. Cabe anotar que este programa está elaborado según las directrices impartidas por la gerencia de la Empresa a través de la Resolución No. 120 del 19 de Mayo de 2.014 "Por medio de la cual se reglamenta el Sistema de Estímulos para los funcionarios de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del municipio de Concordia (Antioquia)."

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo el programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos está enmarcado para su desarrollo dentro dos áreas de intervención que hacen parte del ser y deber ser de cada uno de los funcionarios.

Las áreas de intervención que se aquí se plantean, reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos.

Para el logro y éxito de la Política de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad, se trabajaran dos (2) áreas, las cuales enmarcaran las actividades programadas para los funcionarios y su núcleo familiar.

Es a través de estas áreas en que se encuadra el desarrollo de los objetivos planteados en el Programa Anual de Bienestar e Incentivos laborales para la Vigencia 2016.

2.4.1. **Área de Protección y Servicios Sociales:**

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

La Empresa Social del Estado en coordinación con la Caja de Compensación Familiar y con la Administradora de Riesgos Laborales realizará programas de Protección y Servicios Sociales, así:

- a. **Deportivos Recreativos y Vacacionales:** 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.

De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los funcionarios influye de manera directa en el desempeño laboral de estos, se hace necesario implementar actividades deportivas en donde se involucre su núcleo familiar.

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del funcionario, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales. Estas actividades tienen como objetivo estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar entendido como lo define el Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración realizando actividades lúdicas que redundarán en el bienestar de la familia de la Empresa Social del Estado.

- b. **Artísticos y Culturales:** Se organizarán eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

Se organizarán cursos, talleres y actividades dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los funcionarios de la Entidad, aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima institucional, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos y de sus familias, promoviendo la integración y el sano esparcimiento. Algunas de estas fechas son los cumpleaños de los empleados, el aniversario de la Entidad, actividad recreativa de fin de año y celebración de la novena de aguinaldos.

- c. **Capacitación informal en artes artesanías u otras modalidades que conlleven a la recreación y el bienestar del empleado.**
- d. **Programas de educación formal dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera:** Cuando el empleado lleve por lo menos un año de servicio continuo en la entidad y acredite nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

De conformidad con la normatividad vigente, a 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 de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

La Empresa Social del Estado apoyará la financiación de la educación formal y hará parte de los programas de bienestar social; el cual estará dirigido a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa.

2.4.2. **Área de la calidad de vida laboral:**

La calidad de vida se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito de socialización de la persona, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades.

En esta área el bienestar apunta a la calidad de vida personal y familiar de los funcionarios potenciando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos laborales está compuesto por las siguientes actividades:

- a. **Mejoramiento del Clima Organizacional:** En asocio con la Administradora de riesgos laborales se medirá el clima laboral, por lo menos cada dos años incluyendo además el componente del riesgo psicosocial.
- b. **Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada:** De la mano con el comité de Convivencia Laboral y el plan de Capacitación Institucional se reforzará y estimulará la consolidación de una cultura organizacional que propenda por un excelente servicio al cliente.

- c. **Fortalecimiento del trabajo en equipo:** La Administradora de Riesgos Laborales posee un completo programa que esta direccionado al cambio de comportamiento y de las conductas de las personas en el trabajo; para lograr la evolución o el afianzamiento de cualidades y actitudes frente al equipo de trabajo.

CAPITULO III.

3. PROGRAMAS DE INCENTIVOS LABORALES.

- 3.1. **Objetivo:** Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo la cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad, sus objetivos son:

- 1) Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- 2) Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

- 3.1.1. **Crear Condiciones Favorables al Desarrollo del Trabajo:** Para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral.

- 1) **Proyecto de Calidad de Vida Laboral.** Los programas de incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral tendrán como beneficiarios a todos los empleados de la Empresa. Estos proyectos serán diseñados a partir de diagnósticos específicos, utilizando para ello metodologías que las ciencias sociales y administrativas desarrollen.

Las entidades, de acuerdo con sus políticas de gestión, podrán adaptar a sus particulares requerimientos proyectos de calidad de vida laboral orientados a lograr el buen desempeño. Para ello contarán con la orientación y asesoría del departamento administrativo de la función pública.

- 2) **Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Periodo:** Como uno de los incentivos que deben concederse a los empleados de carrera, los nominadores deberán otorgarles la respectiva comisión para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción o de período cuando hubieren sido nombrados para ejercerlos

- 3.1.2. **Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia:** En los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

3.2. Planes de Incentivos. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

3.2.1 Incentivos Pecuniarios: Estos incentivos estarán constituidos por reconocimientos económicos en la cuantía definida por la Comisión de Personal, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal, que se asignarán a los mejores equipos de trabajos.

1) **Mecanismos para otorgar incentivos a los equipos de trabajo:**

- Convocar las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales a desarrollar por equipos de trabajo durante la vigencia 2.016.
- Establecer, para el año siguiente 2.016, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos en el año 2.016.

3.2.2. Planes de Incentivos No Pecuniarios. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia, se reconocerán los siguientes incentivos no pecuniarios.

1) **Incentivo No Pecuniario de Reconocimiento por Excelente Labor:** Cada año finalizando el segundo semestre, La Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del municipio de Concordia - Antioquia realizará una actividad general a la que convocará a todos los empleados de la empresa para hacer entrega de los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera administrativa y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad.

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta el nivel de excelencia de los empleados establecido con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y 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 y teniendo en cuenta el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción mediante criterios de excelencia mostrando aportes significativos al servicio que presta a la Institución.

2) **Incentivo No Pecuniario por Antigüedad:** Se reconocerá la antigüedad en la prestación del servicio de nuestros funcionarios, para ello se efectuará una ceremonia en la cual se distinguirá a los empleados, previa escogencia de los trabajadores que hayan cumplido 10, 15, 20, 25, 30 años de trabajo en la Institución, respectivamente.

La escogencia de los candidatos a otorgar los incentivos no pecuniarios se llevará a cabo a través de la Comisión de Personal mediante un procedimiento de análisis de las hojas de vida de cada funcionario

3.3. Consideraciones generales a tener en cuenta para la asignación de incentivos. Para asignar los incentivos, el Hospital deberá observar las siguientes consideraciones:

1) Mecanismos para otorgar incentivos a los equipos de trabajo:

- Convocar las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales a desarrollar por equipos de trabajo durante la vigencia 2.016.
- Establecer, para el año siguiente 2.016, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos en el año 2.015

2) Requisitos para los trabajos que se postulen a la concesión de incentivos:

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

3) Reglas para conceder incentivos a los equipos de trabajo:

- Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
- Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en este plan; el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y calificación.
- Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito con base en las evaluaciones obtenidas.
- El Gerente del Hospital asignará, de acuerdo con el concepto del equipo evaluador, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios.
- A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y el tercer lugar se les asignaran incentivos no pecuniarios.

4) Requisitos para participar de los incentivos laborales

- Acreditar un tiempo de servicio continuo en la Empresa no inferior a un año (1).
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de la postulación o durante el proceso de selección.

- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación de desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de la postulación.

3.4. Recursos:

La Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del municipio de Concordia, deberá apropiarse anualmente, en su respectivo presupuesto, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten. Se debe adjuntar cada año el Proyecto en la Metodología que se esté aplicando, con el fin de determinar las actividades a realizar.

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.

Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción Dinero en efectivo, de bebidas alcohólicas, objetos suntuarios y costosos.

3.5. Prohibiciones:

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los empleados en desarrollo de programas de bienestar social e incentivos, no pueden tener por objeto modificar el régimen salarial y prestacional de los empleados.

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción Cambios
2	02/06/2016	Cambios en la Portada, tabla de contenido, comisión de personal y la introducción en la versión 2
		En la versión 2 en el capítulo de generalidades se agrega los temas como alcance, responsable y recursos
		En la versión 2 en el capítulo II se organizan los componentes del Plan de Bienestar Social, para la versión 2 se agregan las características los demás componentes quedan igual que la versión 1.
		En la versión 2 en el capítulo III se organizan los componentes del Plan de incentivos laborales, agregando los temas de recursos y prohibiciones, los demás componentes se organizaron de una forma diferente a la versión 1
		En la versión 2 se agrega el cuadro de control de cambios.

Anexos: Formato 1: Plan de Bienestar social e incentivos laborales

CÓDIGO DEL DOCUMENTO: FO-COI-01	VERSIÓN: 2016 – 02	PREPARADO POR: Oficina de Control Interno.
APROBADO POR: Gerente Empresa Social del Estado.	FECHA: Junio 2 de 2.016	FIRMA: _____