
 E.S.E. Salud del Tundama APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg12-180		
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
	PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2021	FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021	
		PÁG. 1 DE 14		

FECHA DEL CAMBIO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN
08/01/2021	Elaboración del documento		1

PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2021

1. OBJETIVO

Promover el desarrollo integral de los trabajadores de la E.S.E Salud del Tundama a través de la ejecución de actividades que permitan fortalecer las dimensiones emocionales, familiares, físicas y laborales.

2. ALCANCE



Inicia con el planteamiento de actividades y finaliza con la verificación del impacto y satisfacción de las mismas.

3. RESPONSABLE O DUEÑO DEL PROCESO



Gerente E.S.E Salud del Tundama
Líder Talento Humano

4. SOPORTE LEGAL Y DOCUMENTAL

- **Constitución Política de Colombia en el Artículo 53: establece los principios mínimos fundamentales:** Igualdad de oportunidades para los trabajadores garantía a la seguridad social, la capacitación el adiestramiento.
- **Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5):** Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos:
 1. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
 2. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes. MARCO NORMATIVO.
- **Ley 909 de 2004:** las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

 E.S.E. Salud del Tundama APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg12-180			
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1		
		FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021		
PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2021	PÁG. 2 DE 14				



- **Ley 1562 de 2012 Ministerio de Salud:** Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- **Ley 1811 de 2016:** por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).
- **Decreto 1567 de 1998** *Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, y en sus artículos 13 al 38* Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- **Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos):** Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- **Decreto 1011 de 2006** Por el cual se establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- **Decreto 4665 del 29 de noviembre de 2007** DAFP Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos, incluye las orientaciones de la capacitación por competencias y la gestión de la capacitación bajo el enfoque de aprendizaje en equipo y deroga el Decreto 682 del 16 de abril de 2001.
- **Decreto 2566 de 2009**, por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, en su artículo primero señala entre otras enfermedades profesionales las patologías causadas por el estrés en el trabajo, en su **Artículo 1°**. *Tabla de enfermedades profesionales. Adoptase la siguiente tabla de enfermedades profesionales para efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales: numeral 42* Patologías causadas por estrés en el trabajo: *Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad acidopéptica severa o Colon irritable.*

 E.S.E. Salud del Tundama APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg12-180		
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021	
PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2021	PÁG. 3 DE 14			

- **Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17):** se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- **DECRETO 417 DE 2020** Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional.
- **Decreto 1072 de 2015 del Ministerio de Trabajo** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual señala en el capítulo 6 *SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO* Artículo 2.2.4.6.1. *Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.*



De igual forma, en el Parágrafo 2 del Artículo 2.2.4.6.15 *De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros.*

- **Resolución 1016 de Marzo 31 de 1989 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social** Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. **Artículo primero.** Todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas, están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional de acuerdo con la presente Resolución.
- **Resolución 2646 de 2008 Ministerio De La Protección Social:** Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- **Resolución 2082 de 2014 Sistema Único de Acreditación:** La cual tiene como objeto dictar disposiciones encaminadas a fijar los lineamientos generales que

 E.S.E. Salud del Tundama APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg12-180		
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021	
PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2021	PÁG. 4 DE 14			

permitan la operatividad del Sistema Único de Acreditación en Salud como componente del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención en Salud. Dichas líneas son:

- ✓ Atención centrada en el usuario de los servicios de salud.
 - ✓ Gestión clínica excelente y segura.
 - ✓ Humanización de la atención en salud.
 - ✓ Gestión del riesgo.
 - ✓ Gestión de la tecnología.
 - ✓ Proceso de transformación cultural permanente.
 - ✓ Responsabilidad social.
- **Resolución 385 de 2020**, por medio del cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus.
 - **Negociación Colectiva:** Teniendo en cuenta lo establecido por el Código Sustantivo del trabajo, para la vigencia 2020 se desarrolló y suscribió en buen término la negociación colectiva con el sindicato SIEMPADU, del cual se obtiene acuerdo colectivo adoptado por la institución mediante **Resolución N° 900 del 14 de Agosto de 2020**, en la cual se establecen como beneficios para los trabajadores de la planta de personal sindicalizados los siguientes beneficios:
 - ✓ Medición e Intervención en Riesgo Psicosocial: la entidad se compromete a realizar aplicación e intervención en riesgo psicosocial (creación de políticas y/o planes de intervención que permitan la mitigación del riesgo psicosocial).
 - ✓ Celebración de Cumpleaños: la entidad otorgara un día, por la celebración de su cumpleaños, si es día hábil o en efecto al día siguiente en caso de no ser día hábil.
 - ✓ Celebración día del Servidor Público: La entidad dará estricto cumplimiento al Decreto 2865 del 2013, por medio del cual se declaró el 27 de Junio como Día del Servidor Público, por lo cual aparte del contenido normativo se programara jornada de capacitación al personal sindicalizado ratificando lo establecido Resolución 453 de mayo 02 de 2019. En cumplimiento del artículo 16 del Decreto 160 de 2014 la entidad, programara y llevara a cabo las capacitaciones referentes a la formación de los servidores sindicalizados en materia de negociación colectiva.

 <p>E.S.E. Salud del Tundama</p> <p>APOYO</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg12-180		
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021	
PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2021	PÁG. 5 DE 14			

✓ Apoyo Educativo:

La entidad exigirá a quien pretenda el beneficio referido al apoyo educativo:

1. Recibo de matrícula del semestre a cursar en el programa educativo seleccionado.
2. Copia de documento de identidad.
3. Certificado de afiliación al sindicato.
4. Copia del resultado de la última evaluación de desempeño.
5. Carta de solicitud del beneficio a requerir.

✓ Auxilio para anteojos, monturas y/o lentes: La E.S.E Salud del Tundama reconocerá el valor de $\frac{1}{4}$ de SMMLV, como auxilio para anteojos, monturas y/o lentes.

La entidad exigirá a quien pretenda el beneficio referido a auxilio para anteojos, monturas y/o lentes:

1. Copia de documento de identidad.
2. Carta de solicitud del beneficio a requerir.
3. Certificado de afiliación al sindicato.
4. Formula de profesional de optometría tratante con vigencia máxima de sesenta (60) días anteriores a la solicitud.
5. Cotización de anteojos, monturas y/o lentes con vigencia máxima de sesenta (60) días anteriores a la solicitud.



5. DEFINICIONES

Bienestar: es un estado de satisfacción, comodidad, y confort, que de forma separada o conjunta considera como positivos y/o adecuados aspectos relacionados con la realización personal y laboral.

Motivación: Acción o cosa que anima a una persona a actuar o realizar algo dentro de la organización y mejora su esfuerzo hacia su labor.

Satisfacción: Sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha cumplido un deseo o cubierto una necesidad.

Necesidades: Una necesidad es aquello que resulta indispensable para vivir en un estado pleno, motivado y satisfecho.

 E.S.E. Salud del Tundama APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg12-180			
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1		
		FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021		
PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2021	PÁG. 6 DE 14				

Desarrollo Organizacional: progreso, funcionamiento y efectividad en las relaciones humanas dentro de una organización que tiene trabajadores con un fin en común.

Talento Humano: personas mediante la aplicación de sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes deducen y alcanzan la forma de resolver diversas situaciones que se pueden presentar en determinada ocupación o cargo dentro de la E.S.E Salud del Tundama.

Aprendizaje: Adquisición de conocimiento de algún tema necesario para desempeñar alguna actividad, dicha adquisición se da mediante la utilización de herramientas como el estudio, la instrucción o la experiencia.

Organización: estructura administrativa creada para el logro de metas u objetivos que llevan a un fin en común, dichas metas se logran con apoyo del talento humano y el compromiso de los individuos pertenecientes a la institución.

Incentivo: Recompensa o gratificación que se le ofrece o entrega a una persona para que trabaje más o consiga un mejor resultado en determinada acción o actividad.



Recreación: actividades y situaciones en las cuales esté puesta en marcha la diversión, la relajación y el entretenimiento.

Evaluación: Valoración de conocimientos, actitud y rendimiento de una persona o de un servicio, para la E.S.E Salud del Tundama la evaluación es la apreciación de algo o alguien en función al cumplimiento de unos criterios preestablecidos.

6. DESARROLLO

Para el proceso de diagnóstico, análisis y planteamiento del Programa de Bienestar e Incentivos Vigencia 2021, se diseñó, aplico y tabulo una encuesta que ayudara a identificar las necesidades de bienestar e incentivos de los colaboradores de la institución, la encuesta pretendía identificar necesidades de bienestar e incentivos considerando el entorno personal y familiar.

A partir de los resultados consolidados en el documento denominado Diagnóstico de Necesidades de Bienestar e Incentivos de los Colaboradores de la E.S.E Salud del Tundama 2021 se realizarán diferentes actividades dispuestas en cuatro dimensiones principales, las cuales son:

 <p>E.S.E. Salud del Tundama</p> <p>APOYO</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg12-180		
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021	
PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2021	PÁG. 7 DE 14			

Dimensión Física

Objetivo: Fomentar espacios de esparcimiento mediante la participación en actividades deportivos de la entidad, con el fin de incorporar hábitos y estilos de vida saludable en aras de mejorar el estado físico y mental de cada uno de los empleados.

Actividades a desarrollar:

- ✓ Aeróbicos /Rumba/ Danza y Zumba
- ✓ Cocina Saludable
- ✓ Retos Saludables
- ✓ Torneo Tenis de Mesa
- ✓ Duatlón

Dimensión Emocional y Afectiva

Objetivo: Promover espacios que promuevan el fortalecimiento emocional y afectivo, con el fin de controlar y mitigar factores de riesgo que se puedan desarrollar en el personal vinculado con la entidad.

Actividades a desarrollar:



- ✓ Actividades de relajación
- ✓ Manejo de estrés

Dimensión Social y Familiar

Objetivo: Promover tiempo y actividades de calidad entre el trabajador y su familia con la finalidad de fortalecer las relaciones familiares y aumentar el nivel de satisfacción y motivación de los mismos.

Actividades a desarrollar:

- ✓ Celebración día de la Mujer
- ✓ Celebración día del Hombre
- ✓ Auto-cinema
- ✓ Integración Trabajadores
- ✓ Celebración día del Niño
- ✓ Torneo de Videojuegos
- ✓ Concurso Familiar (Día de la Familia)
- ✓ Día del Niño
- ✓ Vacaciones Ecológicas
- ✓ Novenas/Navidad Ecológica

 <p>E.S.E. Salud del Tundama APOYO</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg12-180		
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021	
PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2021	PÁG. 8 DE 14			

Dimensión Laboral

Objetivo: Promover hábitos adecuados para el desarrollo de actividades laborales dentro y fuera de la institución.



- ✓ Recomendaciones para fortalecer el desempeño laboral
- ✓ Pausas Activas
- ✓ Taller Manejo tiempo libre y de trabajo en casa
- ✓ Taller Inteligencia Financiera

Clima y Cultura Organizacional - Reconocimiento y Celebración de Fechas Especiales

Objetivo: realizar actividades que promuevan el fortalecimiento del clima y la cultura organizacional, mediante la celebración y reconocimiento de fechas especiales, con la finalidad de fortalecer, reconocer y valorar a los trabajadores de la E.S.E Salud del Tundama desde un nivel personal hasta profesional.

Actividades a desarrollar:

- ✓ Evaluación e Intervención en Clima y Cultura Organizacional: Se realizará medición y plan de intervención para la vigencia 2021.
- ✓ Día del profesional (medico, enfermero, administrativos, auxiliares, etc.): Se realizará una reunión e integración con los colaboradores en donde se dará un detalle de reconocimiento en conmemoración a la fecha celebrada.
- ✓ Celebración Cumpleaños: Para la vigencia 2021 se brindará medio día libre en el cumpleaños de cada colaborador el cual debe ser tomado el mismo día de la celebración, los colaboradores que cumplan años en un día festivo o dominical podrán solicitar el medio día con anticipación o posteridad no superior al día de celebración. Así mismo semestralmente se realizará reunión con el personal de cumpleaños semestral, en donde se compartirá un snack y se desarrollará actividad de celebración.
- ✓ Celebración de Cumpleaños (aplica para personal sindicalizado): la entidad otorgara un día, por la celebración de su cumpleaños, si es día hábil o en efecto al día siguiente en caso de no ser día hábil. Es importante aclarar que este día no se podrá agregar a vacaciones o fechas de descanso.

 E.S.E. Salud del Tundama APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg12-180		
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021	
PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2021	PÁG. 9 DE 14			

- ✓ Celebración día del Servidor Público (aplica para personal sindicalizado): La entidad dará estricto cumplimiento al Decreto 2865 del 2013, por medio del cual se declaró el 27 de Junio como Día del Servidor Público, por lo cual aparte del contenido normativo se programara jornada de capacitación al personal sindicalizado ratificando lo establecido Resolución 453 de mayo 02 de 2019. En cumplimiento del artículo 16 del Decreto 160 de 2014 la entidad, programara y llevara a cabo las capacitaciones referentes a la formación de los servidores sindicalizados en materia de negociación colectiva.
- ✓ Auxilio para anteojos, monturas y/o lentes: La E.S.E Salud del Tundama reconocerá el valor de $\frac{1}{4}$ de SMMLV, como auxilio para anteojos, monturas y/o lentes.



La entidad exigirá a quien pretenda el beneficio referido a auxilio para anteojos, monturas y/o lentes:

1. Copia de documento de identidad.
2. Carta de solicitud del beneficio a requerir.
3. Certificado de afiliación al sindicato.
4. Formula de profesional de optometría tratante con vigencia máxima de sesenta (60) días anteriores a la solicitud.
5. Cotización de anteojos, monturas y/o lentes con vigencia máxima de sesenta (60) días anteriores a la solicitud.

- ✓ Educación: Generar convenios educativos para la actualización en temas referentes a la formación profesional de los colaboradores.
- ✓ Apoyo Educativo (aplica para personal sindicalizado):



La entidad exigirá a quien pretenda el beneficio referido al apoyo educativo:

1. Recibo de matrícula del semestre a cursar en el programa educativo seleccionado.
2. Copia de documento de identidad.
3. Certificado de afiliación al sindicato.
4. Copia del resultado de la última evaluación de desempeño.
5. Carta de solicitud del beneficio a requerir.

 E.S.E. Salud del Tundama APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg12-180		
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021	
PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2021	PÁG. 10 DE 14			

INCENTIVOS Y PROGRAMA FORTALECIMIENTO COMPETENCIAS LABORALES

- ✓ El “colaborador del trimestre”: Mediante cuadros de honor, presentación en el boletín interno o menciones honoríficas (pinos) trimestralmente se generará un reconocimiento a los colaboradores de la E.S.E Tundama que por su desempeño y cumplimiento de valores institucionales (alcance de metas y cumplimiento de objetivos contractuales) sean merecedores del reconocimiento, el colaborador que obtenga dos reconocimientos consecutivos se premiará (bonos, detalles, cenas, etc.)
 - ✓ El “proceso del trimestre”: Mediante cuadros de honor, presentación en el boletín interno o menciones honoríficas (pinos) trimestralmente se generará un reconocimiento al proceso de la E.S.E Tundama que por su desempeño y cumplimiento de valores institucionales (alcance de metas y cumplimiento de objetivos contractuales) sean merecedores del reconocimiento, el proceso que obtenga dos reconocimientos consecutivos se premiará (bonos, detalles, cenas, etc.)
 - ✓ Reconocimiento por Uso de la Bicicleta: Trimestralmente se realiza reconocimiento al personal que se movilice a la institución por lo menos 4 de los 5 o 6 días programados para laborar semanalmente. Igualmente, la persona debe vivir con una lejanía de por lo menos 5 metros a la redonda para que el desplazamiento sea válido, dado que mucho personal vive cerca de la entidad.
 - ✓ Reconocimiento por cumplimiento a PAMEC: Trimestralmente se realiza reconocimiento a los grupos de autoevaluación que cumplan con el 100% de las actividades programadas para el corte de revisión.
 - ✓ Reconocimiento por tiempo de servicio: al final del año se realiza reconocimiento menciones de honor al personal de planta en conmemoración y agradecimiento por su tiempo de servicio.
- 6.1.1. Elaboración de cronograma del Programa de Incentivos y Bienestar anual**: El cronograma del Programa de Incentivos y Bienestar debe realizarse teniendo en cuenta la frecuencia de aparición de las solicitudes (alto, medio y bajo) verificando la consolidación del análisis. (ANEXO 1)
- 6.1.2. Presupuesto**: El presupuesto requerido para el Plan de Bienestar e Incentivos, contara como fuentes de financiación, los recursos provenientes de la Entidad del rubro Bienestar Social por valor de CUARENTA MILLONES DE PESOS m/cte. (\$42.000.000°°).



 <p>E.S.E. Salud del Tundama APOYO</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg12-180		
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021	
PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2021	PÁG. 11 DE 14			

6.1.3. Estrategias de Sensibilización:

- ✓ En los medios de comunicación institucionales se proyectará el cronograma de del Programa de Bienestar e Incentivos, con la finalidad de que los colaboradores sepan de antemano las actividades a realizar y las condiciones para ser merecedor de los incentivos institucionales.
- ✓ Una semana antes de las actividades a realizar, por medio de correo electrónico y WhatsApp se les enviara a los trabajadores de la entidad el cronograma y la dinámica de cada actividad, con la finalidad de que se familiaricen y programen para participar.



7. INDICADORES

INFORMACIÓN GENERAL	<p>NOMBRE: Cumplimiento del programa de Bienestar e Incentivos</p> <p>DEFINICIÓN: Verificar el cumplimiento y completa ejecución de las actividades programadas.</p> <p>PROPÓSITO: Verificar el cumplimiento y completa ejecución de las actividades programadas.</p> <p>ENFOQUE O DIMENSIÓN: Eficacia.</p>
FUENTE DE INFORMACIÓN	Cronograma programa anual de bienestar e incentivos.
ASOCIADO A:	MACROPROCESO APOYO PROCESO: TALENTO HUMANO
RESPONSABLE OPERATIVO	Líder de Talento Humano
RESPONSABLE ANÁLISIS	Líder de Talento Humano
UNIDAD DE MEDIDA	Porcentaje
FRECUENCIA	Semestral
ESTÁNDAR ESPERADO	<p>META OPTIMA: 100 % (VERDE)</p> <p>META ACEPTABLE: 95% - 99% (AMARILLO)</p> <p>NIVEL DEFICIENTE: MENOR A 95% (ROJO)</p>

 <p>E.S.E. Salud del Tundama APOYO</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg12-180		
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021	
PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2021	PÁG. 12 DE 14			

COMPOSICIÓN	<p>Numerador: Número de actividades ejecutadas durante el semestre.</p> <p>Denominador: Total de actividades programadas para el semestre.</p>
FORMULA	Numerador / Denominador x 100



INFORMACIÓN GENERAL	<p>NOMBRE: Satisfacción en las actividades de Bienestar e Incentivos.</p> <p>DEFINICIÓN: Identificar el nivel de satisfacción presentado por los colaboradores participantes en las actividades de Bienestar e Incentivos desarrolladas.</p> <p>PROPÓSITO: Identificar el nivel de satisfacción presentado por los colaboradores participantes en las actividades de Bienestar e Incentivos desarrolladas.</p> <p>ENFOQUE O DIMENSIÓN: Eficacia.</p>
FUENTE DE INFORMACIÓN	Encuesta de satisfacción en las actividades de Bienestar e Incentivos.
ASOCIADO A:	<p>MACROPROCESO APOYO</p> <p>PROCESO: TALENTO HUMANO</p>
RESPONSABLE OPERATIVO	Líder de Talento Humano
RESPONSABLE ANÁLISIS	Líder de Talento Humano
UNIDAD DE MEDIDA	Porcentaje
FRECUENCIA	Semestral
ESTÁNDAR ESPERADO	<p>META OPTIMA: 90 % (VERDE)</p> <p>META ACEPTABLE: 85% - 90% (AMARILLO)</p> <p>NIVEL DEFICIENTE: MENOR A 85% (ROJO)</p>
COMPOSICIÓN	<p>Numerador: Número de funcionarios participantes con satisfacción mayor o igual al 85%</p> <p>Denominador: Total de funcionarios participantes en la actividad.</p> <p>Nota: Se tomara una satisfacción por encima del 85% con una calificación en la encuesta de "Buena / Excelente" por parte de los evaluadores.</p>
FORMULA	Numerador / Denominador x 100



 <p>E.S.E. Salud del Tundama APOYO</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg12-180		
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021	
PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2021	PÁG. 13 DE 14			

INFORMACIÓN GENERAL	<p>NOMBRE: Cobertura programa de bienestar.</p> <p>DEFINICIÓN: Identificar el nivel de cobertura presentado por los colaboradores participantes en las actividades de Bienestar e Incentivos desarrolladas.</p> <p>PROPÓSITO: Identificar el nivel de cobertura presentado por los colaboradores participantes en las actividades de Bienestar e Incentivos desarrolladas.</p> <p>ENFOQUE O DIMENSIÓN: Efectividad.</p>
FUENTE DE INFORMACIÓN	Listados de Inscripción y asistencia.
ASOCIADO A:	MACROPROCESO APOYO PROCESO: TALENTO HUMANO
RESPONSABLE OPERATIVO	Líder de Talento Humano
RESPONSABLE ANÁLISIS	Líder de Talento Humano
UNIDAD DE MEDIDA	Porcentaje
FRECUENCIA	Semestral
ESTÁNDAR ESPERADO	<p>META OPTIMA: 80 % (VERDE)</p> <p>META ACEPTABLE: 70% - 80% (AMARILLO)</p> <p>NIVEL DEFICIENTE: MENOR A 70% (ROJO)</p>
COMPOSICIÓN	<p>Numerador: Número de colaboradores participantes en las actividades de bienestar.</p> <p>Denominador: Total de colaboradores en el periodo.</p>
FORMULA	Numerador / Denominador x 100

8. ANEXOS

Anexo 1. Cronograma del Programa Anual de Bienestar e Incentivos.

 E.S.E. Salud del Tundama APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg12-180		
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021	
PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2021	PÁG. 14 DE 14			

 E.S.E. Salud del Tundama APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg12-180		
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021	
PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2021	PÁG. 14 DE 14			

Elaborado por: María Fernanda Gallo Pesca	Cargo: Líder Gestión de Talento Humano	Fecha: 08/01/2021	Firma: 
Revisado por: Darío Valderrama Parra	Cargo: Líder Mejoramiento Continuo	Fecha: 08/01/2021	Firma: 
Aprobado por: Catherine Van Arken Martínez	Cargo: Gerente	Fecha: 08/01/2021	Firma: 

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Salud del Tundama. Prohibida su Reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Salud del Tundama