 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		AGTHg01-180	
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	3
	PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS		FECHA DE APROBACIÓN	13/01/2021
	Pág. 1 de 12			

PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2022

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.
- **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.

 APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHg01-180	
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	3
	PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	FECHA DE APROBACIÓN	13/01/2021
		Pág. 2 de 12	


- **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.*
- **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.

 APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHg01-180	
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	3
	PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	FECHA DE APROBACIÓN	13/01/2021
		Pág. 3 de 12	

- 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 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.

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		AGTHg01-180	
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	3
	PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS		FECHA DE APROBACIÓN	13/01/2021
	Pág. 4 de 12			

- ✓ Gestión de la tecnología.
- ✓ Proceso de transformación cultural permanente.
- ✓ Responsabilidad social.

- **Resolución 1973 de 2021:** Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020, prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020 y 222, 738 y 1315 de 2021.
- **Negociación Colectiva:** Teniendo en cuenta lo establecido por el Código Sustantivo del Trabajo en el capítulo VIII, para la vigencia 2021 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° 939 del 31 de agosto de 2021**, en la cual se establecen como beneficios para los trabajadores de la planta de personal sindicalizados los siguientes beneficios:
 - ✓ **AUXILIO PARA ANTEOJOS, MONTURAS Y/O LENTES.** En los casos de accidente de trabajo, enfermedad general o salud ocupacional y con el propósito de brindar mejores condiciones de salud y bienestar para los empleados, **LA ENTIDAD**, se compromete a dar un auxilio del 30% de salario mínimo mensual legal vigente, para anteojos, monturas y/o lentes que sean formuladas por un especialista al personal sindicalizado de forma anual.
 - ✓ **ASIGNACION DE LUGAR DE PARQUEO.** En aras de ofrecer bienestar, seguridad, economía y mejores condiciones laborales, **LA ENTIDAD**, se compromete a generar estrategias que garanticen un uso equitativo de los parqueaderos para todos los colaboradores dentro de las instalaciones de la E.S.E. Salud del Tundama.
 - ✓ **TARIFA PREFERENCIAL EN SERVICIOS.** En los casos que el personal sindicalizado y/o su núcleo familiar (primero de afinidad, primero de consanguinidad) requiera de alguno de los servicios prestados en la E.S.E. Salud del Tundama, **LA ENTIDAD** se compromete a ofrecer los servicios con tarifa SOAT menos 50%, como beneficio que contribuye al mejoramiento de la salud y aumento en el nivel del sentido de pertenencia y compromiso del empleado con la E.S.E. Salud del Tundama.
 - ✓ **HORARIO FLEXIBLE.** Con el propósito de mejorarla productividad, bienestar, clima organizacional y calidad de vida de los empleados sindicalizados a través de la motivación laboral, **LA ENTIDAD** se compromete a recibir, estudiar, conciliar y brindar opciones de flexibilidad de horario para los empleados sindicalizados de Acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de la E.S.E. Salud del Tundama.

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		AGTHg01-180	
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	3
	PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS		FECHA DE APROBACIÓN	13/01/2021
	Pág. 5 de 12			

- ✓ **DIA ECOLOGICO SINDICATO DE EMPLEADOS PUBLICOS DEL MUNICIPIO DE DUITAMA "SIEMPADU"** en conjunto con la Administración de la E.S.E. Salud del Tundama, reconocerán como día ecológico la fecha establecida en el día internacional del agua, en la cual se realizará una jornada de mejora del Medio Ambiente consistente en siembra de árboles, ornato y embellecimiento de parques, limpieza de las cuencas hídricas. **LA ENTIDAD** concederá los permisos respectivos para dicha jornada y apoyará con la parte logística del mismo.

- ✓ **AUXILIO PARA ATENDER ASUNTOS SINDICALES, LA ENTIDAD** otorgará Auxilio para gastos de viaje y estadía por los días que dure el evento, más el costo de transporte terrestre o aéreo a los dirigentes Sindicales o afiliados delegados por las Directivas Sindicales, que deban realizar gestiones fuera del Departamento de Boyacá, este artículo se aplicará para Capacitaciones, Congresos y Reuniones, aplicando para ello lo establecido en la Resolución de reconocimiento de viáticos que se encuentre vigente en la E.S.E. Salud del Tundama.

- ✓ **APOYO ECONOMICO A LA ORGANIZACION SINDICAL;** PARA CAPACITACION, CELEBRACIÓN DEL DIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y ACTIVIDAD FIN DE AÑO, LA ENTIDAD se compromete a crear un rubro presupuestal para la vigencia 2022, con una apropiación de SETECIENTOS MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$700.000,00), que deberán ser destinados para actividades de capacitación, celebración del día internacional del trabajo y actividad de fin de año del personal sindicalizado.

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.

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

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHg01-180		
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	3	
	PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	FECHA DE APROBACIÓN	13/01/2021	
		Pág. 6 de 12		

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 2022, 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 de los colaboradores con el fin de no proponer actividades desligadas a los intereses del personal.

La encuesta “Encuesta necesidades de bienestar 2022” se cargó y habilito en el Software ALMERA el 17 de enero de 2022, la cual fue contestada por un total de 99 colaboradores correspondiente al 85% del total de personal vinculado (117), de la información consolidada se realizarán diferentes actividades dispuestas en cuatro dimensiones principales, las cuales son:

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHg01-180	
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	3
	PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	FECHA DE APROBACIÓN	13/01/2021
		Pág. 7 de 12	

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:

- ✓ Caminata
- ✓ Actividad física musicalizada (Aeróbicos, Danza y Zumba)
- ✓ Triatlón

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:

- ✓ Talleres de meditación y relajación
- ✓ Taller de Manejo de estrés
- ✓ Acompañamiento emocional a los colaboradores que lo requieran


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:

- ✓ Otorgación medio día de cumpleaños
- ✓ Celebración día de la Mujer
- ✓ Celebración día del Hombre
- ✓ Día de la familia
- ✓ Celebración huellitas ecológicas (Día internacional del niño)
- ✓ Reconocimiento día de la Madre y día del Padre
- ✓ Salida Huellitas ecológicas (Celebración Halloween)

Dimensión Laboral

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		AGTHg01-180	
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	3
	PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS		FECHA DE APROBACIÓN	13/01/2021
	Pág. 8 de 12			

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


- ✓ Batería de riesgo psicosocial
- ✓ Curso de humanización en servicios de salud
- ✓ Pausas activas
- ✓ Conmemoración por oficio o labor
- ✓ Celebración Día Tundamito a tu servicio

Clima y Cultura Organizacional - Reconocimiento y Celebración de Fechas Especiales

Objetivo: realizar actividades que promuevan el fortalecimiento del clima y la cultura organizacional, mediante beneficios tarifarios, 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 2022.
- ✓ 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 2022 se brindará medio día libre en el cumpleaños de cada colaborador el cual debe ser coordinado con su supervisor, los colaboradores que cumplan años en un día festivo o dominical podrán solicitar el medio día con anticipación o posteridad al día de celebración. Así mismo el día del cumpleaños se realizará felicitación publica y se entregara detalle, mensualmente se realizará reunión con el personal de cumpleaños del mes, en donde se compartirá un snack y se desarrollara actividad de celebración.
- ✓ Celebración Día Tundamito a tu servicio: Se realizar una jornada de reflexión dirigida a fortalecer el sentido de pertenencia a la adecuada prestación del servicio, haciendo énfasis en los valores y ética de servir a los demás.
- ✓ 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.

 APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHg01-180	
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	3
	PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	FECHA DE APROBACIÓN	13/01/2021
		Pág. 9 de 12	

- ✓ 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 programará 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.
- ✓ Se dará cumplimiento a lo pactado en la Negociación Colectiva con el sindicato SIEMPADU, del cual se obtiene acuerdo colectivo adoptado por la institución mediante **Resolución N° 939 del 31 de agosto de 2021.**

INCENTIVOS Y PROGRAMA FORTALECIMIENTO COMPETENCIAS LABORALES

- ✓ El “convenios educativos”: Se realizarán convenios con el SENA e ICONTEC con el fin de obtener certificación en competencias transversales y específicas acorde a la necesidad del cargo que se desempeña dentro de la institución.
- ✓ “Reconocimiento cumpleaños”: Se publicará en cartelera y grupo de WhatsApp institucional los cumpleaños del mes de igual forma el día del cumpleaños se realizará felicitación pública y se entregará detalle personalizado a cada uno de los colaboradores.
- ✓ El “colaborador del trimestre”: Mediante cuadros de honor, presentación en el boletín interno o menciones honoríficas (pines/diplomas) 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 “proceso del trimestre”: Mediante cuadros de honor, presentación en el boletín interno o menciones honoríficas (pines/diplomas) 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.
- ✓ Reconocimiento por Uso de la Bicicleta: Semestralmente 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 en bicicleta.

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		AGTHg01-180	
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	3
	PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS		FECHA DE APROBACIÓN	13/01/2021
	Pág. 10 de 12			

- ✓ Reconocimiento por cumplimiento a PAMEC: Semestralmente 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 en conmemoración y agradecimiento por su tiempo de servicio.
- ✓ Tarifa prueba COVID: Según Acuerdo No. 01 del 24 de enero del 2022 “por medio del cual se aprueba el Manual Tarifario para la vigencia 2022 de la E.S.E. Salud del Tundama” Artículo séptimo, párrafo primero; Mientras dure la declaración de emergencia sanitaria nacional se les hará un descuento a los colaboradores de la E.S.E. Salud del Tundama del 15% en la prueba de antígeno para COVID.


6.1.1. Elaboración de cronograma del Programa de Incentivos y Bienestar anual: Se elaborará cronograma del Programa de Incentivos y Bienestar. (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 QUINCE MILLONES DE PESOS m/cte. (\$15.000.000°°).

6.1.3. Estrategias de Sensibilización:


- ✓ En los medios de comunicación institucionales se proyectará el cronograma 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

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHg01-180	
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	3
	PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	FECHA DE APROBACIÓN	13/01/2021
Pág. 11 de 12			

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>
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: Impacto programa de bienestar.</p> <p>DEFINICIÓN: Identificar el nivel de satisfacción de los participantes en las actividades de Bienestar e Incentivos desarrolladas.</p> <p>PROPÓSITO: Identificar el impactode las actividades de Bienestar e Incentivos desarrolladas.</p> <p>ENFOQUE O DIMENSIÓN: Efectividad.</p>
----------------------------	---

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		AGTHg01-180	
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	3
	PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS		FECHA DE APROBACIÓN	13/01/2021
	Pág. 12 de 12			

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	Anual
ESTÁNDAR ESPERADO	META OPTIMA: 80 % (VERDE) META ACEPTABLE: 70% - 80% (AMARILLO) NIVEL DEFICIENTE: MENOR A 70% (ROJO)
COMPOSICIÓN	% satisfacción funcionarios
FORMULA	% satisfacción de funcionarios

8. ANEXOS

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

Elaboro: Jenifer Angelica Tobo

Fecha: 24 enero 2022