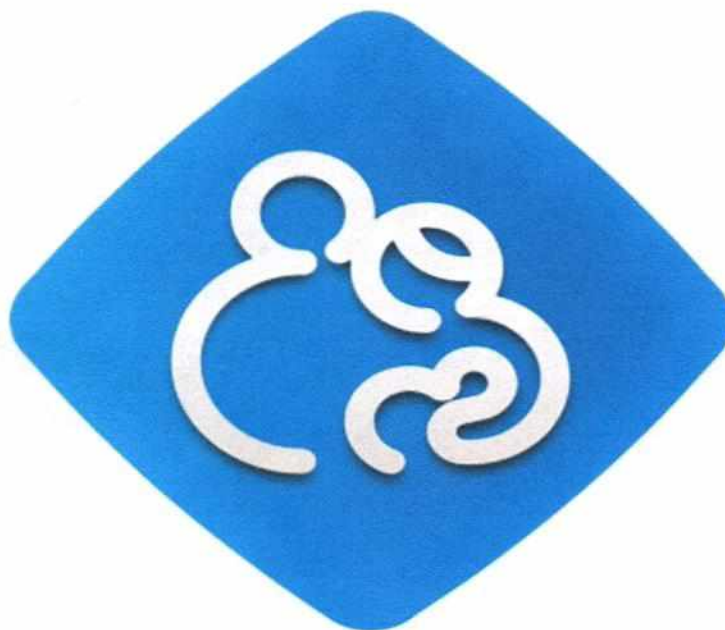


**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS  
HOSPITAL MATERNO INFANTIL CIUDADELA  
METROPOLITANA DE SOLEDAD**

**2019**



**HOSPITAL  
DE SOLEDAD**

MATERNO INFANTIL  
*Soledad Saludable*

**ROSA MADERA  
SANCHEZ**  
Gerente

**Coordinación de  
Recurso Humano**

# Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. OBJETIVOS.....	5
4. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL Y DE ESTIMULOS.....	7
5. FUNCIONES ATRIBUIDAS AL COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL Y DE ESTIMULOS .....	8
6. REQUISITOS PARA LA OBTENCIÓN DEL RECONOCIMIENTO Y/O MENCION.....	9
7. TIPO DE INCENTIVOS.....	10
8. NECESIDADES Y AUTODIAGNOSTICO .....	11
9. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	18
10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	19
11. ANEXOS Y MATERIAL DE APOYO .....	22





# 1. INTRODUCCIÓN

Conforme a lo exigido por el decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y el decreto 1227 de 2005 que los reglamenta parcialmente, tenemos que dentro de otros, las ESE están obligadas a crear y aplicar dentro de su organización, un sistema de estímulos y bienestar. La existencia de un plan de incentivos y bienestar es necesaria en cualquier entidad del estado porque es una valiosa herramienta de motivación para los funcionarios, precisamente lo es, en la medida en que estimula el trabajo duro, el cumplimiento de metas, la eficiencia, entre otros; a través de la premiación y el reconocimiento. Estos reconocimientos y estímulos no buscan entonces solo el beneficio de la entidad con el trabajo de sus funcionarios, sino también el desarrollo personal, profesional y familiar del funcionario dejando a la vista la relación simbiótica que existe entre la entidad y sus funcionarios.

Ahora bien, debido a que el plan es también llamado de "bienestar", no solo se trata entonces de premiaciones y reconocimientos, sino de brindar espacios de esparcimiento, salud, recreación, etc.; para los funcionarios del Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad que genere lazos fraternales entre los funcionarios y un sentido de pertenencia con respecto al Hospital.

Conforme a los lineamientos que proponen a través del modelo integrado de planeación y gestión de la función pública, el Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, propone una serie de herramientas, mecanismo, planes y sistemas que propendan por la promoción del bienestar y la integración de sus



funcionarios, así como también de la estimulación de aquellos que destaquen por su alto rendimiento en el desempeño de sus labores.

## 2. MARCO NORMATIVO

La creación del presente programa de incentivos y bienestar para el Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, tiene como principales insumos y normas rectoras, las siguientes:

- Constitución Política de Colombia de 1991, Artículos 48, 51, 52, 53 y 57. Artículos referentes al derecho a la Seguridad Social, a la vivienda, la recreación, los principios reguladores del trabajo y los estímulos.
- Ley 909 de 2004. Ley que reglamenta el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública; entre otros.
- Decreto 1567 de 1998. Referente a las consideraciones generales en material de bienestar social, incentivos y capacitaciones.
- Decreto 051 de enero 16 de 2018. Que regula la participación de las organizaciones sindicales en los temas referentes a las condiciones laborales de los empleados públicos.
- Decreto 1083 de 2015. Que reglamenta el área de la función pública.




### 3. OBJETIVOS

#### Objetivo general

- Instituir en el Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, un sistema de incentivos y bienestar que motive a los funcionarios que en el laboran para que desarrollen sus actividades de manera eficiente y generen un mejoramiento en la calidad del servicio que presta la ESE.

#### Objetivos específicos

- Brindar espacios para el desarrollo de la creatividad, la competitividad y la participación de los funcionarios dentro de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad.
- Motivar a través del reconocimiento a aquellos funcionarios que destaquen por su compromiso frente a las metas de sus respectivas áreas de trabajo.
- Desarrollar el sentido de pertenencia frente a los valores institucionales del Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad.
- Crear programas que contribuyan al desarrollo personal de los funcionarios y su núcleo familiar.

- 
- Generar un clima organizacional óptimo que permita la ejecución eficiente de las actividades de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad.
  - Implementar estrategias que fortalezcan la función propia de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad en lo que a su responsabilidad social se refiere.





## 4. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL Y DE ESTIMULOS

Conforme a lo estipulado por la Ley y la resolución No. 151 del 14 de junio de 2017 emitida por la autoridad competente del Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, el comité de bienestar social y de estímulos tiene como principal función mejorar la calidad de vida de los funcionarios adscritos a la ESE y su familia. De igual forma las actividades desarrolladas por el mencionado comité buscan crear en el funcionario un sentimiento de propiedad frente a la entidad que se refleje en una mejor calidad del servicio que se presta.

De igual modo, la Ley estipula que los funcionarios que harán parte de este comité, los funcionarios elegidos mediante votación de la que serán partícipes todos los empleados de la entidad y cuyos ganadores serán quienes obtengan la mayoría simple de los votos. Estos ganadores realizarán las funciones que se le estipulen como miembros del comité por el periodo de un (1) año.



## 5. FUNCIONES ATRIBUIDAS AL COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL Y DE ESTIMULOS

En el desarrollo de sus actividades y acorde a lo que establece la norma, el comité de bienestar social y de estimulos, tiene como principales funciones las siguientes:

- Hacer un estudio de las necesidades de los empleados y sus familias para desarrollar planes y estrategias tendientes a atenderlas y que por supuesto deben estar en consonancia con los planes institucionales.
- Una vez se conozcan cuales son las necesidades o falencias que presenta el hospital en material de bienestar, deben presentar proyectos que busquen mejorar dicha situacion manteniendose dentro del presupuesto que les fuese asignado.
- Teniendo en cuenta el tipo de necesidad que se busque atender, el comité esta en capacidad de suscribir contratos con personas naturales o juridicas que presten los servicios que se necesitan.
- Una vez implementados y puestos en marcha los proyectos o programas diseñados, es funcion del comité, hacerles un seguimiento permanente para finalmente concluir si efectivamente se cumplieron las expectativas.







## 6. REQUISITOS PARA LA OBTENCIÓN DEL RECONOCIMIENTO Y/O MENCIÓN

- La selección y asignación de incentivos se basara en el alcance de los objetivos propuestos al inicio del proceso de rendición de cuentas.
- Es obligatorio que el reconocimiento sea asignado por el desempeño en niveles de excelencia .
- Serán objeto de postulación los funcionarios que hayan cumplido con la entrega del 100% de la información requerida con los atributos de calidad y confiabilidad.
- Sera objeto de postulación aquellos ciudadanos que participen activamente en el proceso de rendición de cuenta.
- La entrega de información de calidad y confiable dentro de los tiempos establecidos por parte de los funcionarios equivaldrá a un 70% el porcentaje restante correspondiente al 30 % será evaluado teniendo en cuenta el trabajo en equipo y compromiso dentro de su área de trabajo para el logro final de los objetivos propuestos.
- El cumplimiento de los objetivos y cronograma dentro de las actividades propuestas en el componente de rendición de cuenta por parte del ciudadano equivaldrá al 100 % de la evaluación para acceder al incentivo.
- Podrán acceder a estos incentivos por parte de los empleados un representante de cada macro proceso que a saber son: macro proceso gerencial, macro proceso administrativo y financiero y macro proceso científico.
- Podrán acceder a estos incentivos los ciudadanos líderes quienes hayan participado activamente en el proceso de rendición de cuenta desde su planeación.

## 7. TIPO DE INCENTIVOS

Los incentivos a los que se harán acreedores los funcionarios que cumplan los requisitos antes mencionados será:

### **Mejor funcionario de carrera administrativa.**

- Carta de felicitaciones con copia a la hoja de vida.
- Reconocimiento en plenaria con los compañeros de trabajo.
- Reconocimiento mediante mención honor.
- Reconocimiento mediante medalla de excelencia.
- Un (1) día de permiso remunerado.

### **Mejor funcionario de carrera administrativa por nivel jerarquico.**

- Carta de felicitaciones con copia a la hoja de vida.
- Reconocimiento en plenaria con los compañeros de trabajo.
- Reconocimiento mediante mención honor.
- Reconocimiento mediante medalla de excelencia.
- Un (1) día de permiso remunerado.

### **Mejor empleado de libre nombramiento y remocion.**

- Carta de felicitaciones con copia a la hoja de vida.
- Reconocimiento en plenaria con los compañeros de trabajo.
- Reconocimiento mediante mención honor.
- Reconocimiento mediante medalla de excelencia.
- Un (1) día de permiso remunerado.

### **Mejores equipos de trabajo.**

- Carta de felicitaciones con copia a la hoja de vida.
- Reconocimiento en plenaria con los compañeros de trabajo.
- Reconocimiento mediante mención honor.
- Reconocimiento mediante medalla de excelencia.
- Un (1) día de permiso remunerado.

## 8. NECESIDADES Y AUTODIAGNOSTICO



Hospital  
de Soledad  
Soledad, Salubria

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

mipg

Componentes: DESARROLLO

Calificación: 66

Categoría: BIENESTAR

39	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:	Plan de bienestar e incentivos elaborado	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	80
			21 - 40	Se consideraron aspectos a incluir en el Plan de Bienestar e incentivos, pero no se elaboró		
			41 - 60	Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos		
			61 - 80	Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos y se realizaron todas las actividades en él incluidas		
			81 - 100	Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos, se realizaron todas las actividades en él incluidas y se evaluaron e implementaron mejoras		
39A	Incentivos para los gerentes públicos	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	40
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema		
			41 - 60	Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos		
			61 - 80	Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos y se articularon con los acuerdos de gestión		
			81 - 100	Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos, se articularon con los acuerdos de gestión y se mejoraron para la vigencia siguiente		



HOSPITAL  
DE SOLEDAD  
MATERNAL INFANTIL

39B	Equipos de trabajo (pecuniarios)	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	40
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema		
			41 - 60	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos		
			61 - 80	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos y se otorgaron		
			81 - 100	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y los resultados se implementaron en la entidad		
39C	Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (No pecuniarios)	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	80
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema		
			41 - 60	Se incluyeron incentivos para los empleados de carrera y de libre en el Plan de Bienestar e Incentivos		
			61 - 80	Se incluyeron incentivos para los empleados de carrera y de libre en el Plan de Bienestar e Incentivos y se otorgaron		
			81 - 100	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y se publicó el mecanismo de selección para toda la Entidad		
39D	Criterios del área de Talento Humano	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	90
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema		
			41 - 60	Se tuvieron en cuenta criterios del área de Talento Humano en el Plan de Bienestar e Incentivos		
			61 - 80	Se tuvieron en cuenta criterios del área de Talento Humano en el Plan de Bienestar e Incentivos y estos criterios están documentados		
			81 - 100	Se tuvieron en cuenta criterios del área de Talento Humano en el Plan de Bienestar e Incentivos, están documentados y fueron divulgados a toda la Entidad		
39E	Decisiones de la alta dirección	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema		
			41 - 60	Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos		
			61 - 80	Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos y estas decisiones están documentados		
			81 - 100	Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos, están documentadas y se han incorporado en cada vigencia		

39F	Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema		
			41 - 60	Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos		
			61 - 80	Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos y fue respondido por al menos el 30% de los servidores de la Entidad		
			81 - 100	Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos y fue respondido por al menos el 50% de los servidores de la Entidad		

Incluyendo los siguientes temas:						
39G	Deportivos, recreativos y vacacionales	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	40
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema		
			41 - 60	Se incluyeron actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el plan de bienestar e incentivos		
			61 - 80	Se incluyeron actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81 - 100	Se incluyeron actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		

39H	Artísticos y culturales	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	75
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema		
			41 - 60	Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos		
			61 - 80	Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81 - 100	Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		

39I	Promoción y prevención de la salud	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	80
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema		
			41 - 60	Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el plan de bienestar e incentivos		
			61 - 80	Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81 - 100	Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		

39J	Educación en artes y artesanías	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	75
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema		
			41 - 60	Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos		
			61 - 80	Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81 - 100	Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		

39K	Promoción de programas de vivienda	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	70
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema		
			41 - 60	Se incluyeron actividades de promoción de programas de vivienda en el plan de bienestar e incentivos		
			61 - 80	Se incluyeron actividades de promoción de programas de vivienda en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81 - 100	Se incluyeron actividades de promoción de programas de vivienda en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		

39L	Clima laboral	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	70
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema		
			41 - 60	Se incluyeron actividades relacionadas con clima laboral en el plan de bienestar e incentivos		
			61 - 80	Se incluyeron actividades relacionadas con clima laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81 - 100	Se incluyeron actividades relacionadas con clima laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		

39M	Cambio organizacional	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	75
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema		
			41 - 60	Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos		
			61 - 80	Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81 - 100	Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		

39N	Adaptación laboral	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	40
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema		
			41 - 60	Se incluyeron actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos		
			61 - 80	Se incluyeron actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81 - 100	Se incluyeron actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		

39O	Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	40
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema		
			41 - 60	Se incluyeron actividades de preparación a los prepensionados en el plan de bienestar e incentivos		
			61 - 80	Se incluyeron actividades de preparación a los prepensionados en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81 - 100	Se incluyeron actividades de preparación a los prepensionados en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		

39P	Cultura organizacional	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	75
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema		
			41 - 60	Se incluyeron actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos		
			61 - 80	Se incluyeron actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81 - 100	Se incluyeron actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		

39Q	Programas de incentivos	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	90
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema		
			41 - 60	Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos		
			61 - 80	Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81 - 100	Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		

39R	Trabajo en equipo	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	40
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema		
			41 - 60	Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos		
			61 - 80	Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81 - 100	Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		

39S	Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	80
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema		
			41 - 60	Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos		
			61 - 80	Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81 - 100	Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se hizo multiplicación de la capacitación		

40	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	Proporción de servidores impactados por el programa sobre el total de servidores	0 - 20	No se ha desarrollado el programa de entorno laboral saludable en la entidad	1 año	70
			21 - 40	La entidad conoce el programa de entorno laboral saludable pero no lo ha divulgado a sus servidores		
			41 - 60	La entidad se ha capacitado en el programa de entorno laboral saludable		
			61 - 80	Se implementó el programa de entorno laboral saludable		
			81 - 100	Se implementó el programa de entorno laboral saludable, se evaluó y se incorporaron mejoras		

41	Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.	Porcentaje de servidores participantes en actividades relacionadas con el Día del Servidor Público	0 - 20	No se adelantan actividades en el marco del Día del Servidor Público	1 año	40
			21 - 40	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 1% y el 25% de los servidores		
			41 - 60	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 26% y el 50% de los servidores		
			61 - 80	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 51% y el 75% de los servidores		
			81 - 100	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 76% y el 100% de los servidores		



42	Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de Bienestar e Incentivos.	Buena práctica de bienestar e incentivos incluida en el último año	0 - 20	No se han incorporado buenas prácticas relacionadas con programas de Bienestar e Incentivos	1 año	40
			21 - 40	Se han analizado posibles buenas prácticas a incorporar		
			41 - 60	Se estableció contacto con la entidad donde se produce la buena práctica que se pretende incorporar		
			61 - 80	Se incorporó una buena práctica relacionada con Bienestar e Incentivos		
			81 - 100	Se incorporó una buena práctica relacionada con Bienestar e Incentivos, y se evaluó su impacto		

Para conocer cual era la situación de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana, fue necesario primeramente realizar un autodiagnostico conforme a los lineamientos que exige el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Dicho autodiagnostico dio cuenta de cuales eran las falencias que existian en materia de bienestar e incentivos e inmediatamente si diseñaron planes destinados a mejorar la situacion, producto de ello, podemos presentar en esta oportunidad un cronograma que pretende dar solucion a esas necesidades y falencias, proponiendo una serie de actividades que estan sujetas a cambios conforme a como cambie la situacion.



## 9. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

En lo que a las actividades de bienestar se refiere, son beneficiarios todos los empleados del Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana y su núcleo familiar, es decir, su conyuge o compañero (a) permanente, sus hijos menores de edad o que dependan económicamente del empleado del hospital.

Por otra parte, del plan de incentivos, serán beneficiarios aquellos funcionarios que ostenten derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción de cada uno de los noventa jerárquicos de la entidad, que por su desempeño hubieran sido calificados en el nivel sobresaliente o que hagan parte de un equipo de trabajo calificado de la misma manera. De igual forma serán beneficiarios aquellos trabajadores oficiales que hubieran celebrado un contrato de trabajo con el Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana y que cumplan con las condiciones antes mencionadas.

## 10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividad	Objetivo	Area de intervención	Fecha
Celebración de los cumpleaños del mes	Integrar a los empleados de cada area de trabajo	Calidad de vida laboral	Ultimo viernes de cada mes
Celbracion del dia de la mujer	Agazajar a las mujeres trabajadoras del hospital y reconcoer su contribucion a la entidad	Calidad de vida laboral	08 de Marzo 2019
Pausas activas	Realizar una pausa para descansar y posteriormente tener un mejor rendimeinto en las labores	Protección y servicios sociales	Todos los dias del 2019
Dia de la madre	Celebrar el dia de la madre agazajando a las madres trabajadoras del hospital	Calidad de vida laboral	Viernes 10 de Mayo de 2019
Dia del padre	Celebrar el dia del padre agazajando a los padres trabajadores del hospital	Calidad de vida laboral	Viernes 14 de Junio de 2019
Programa de inducción y reinducción	Aclimatar a los nuevos empleados del hospital y mostrar los cambios a aquellos que reingresan	Calidad de vida laboral	Por definir

	como empleados a la institución.		
Jornadas de recreación y deportes	Promover la salud mental y física, así como la integración de los empleados a través del deporte y las actividades lúdicas	Protección y servicios sociales	Por definir
Día de la secretaria	Exaltar el trabajo de las secretarias dentro del Hospital	Calidad de vida laboral	26 de Abril de 2019
Día del médico	Homenajear a los profesionales de la salud que laboran en la entidad	Calidad de vida laboral	03 de Diciembre de 2019
Día del enfermero	Homenajear a los enfermeros y enfermeras que laboran en la entidad	Calidad de vida laboral	12 de Mayo de 2019
Despedida a los empleados que se retiran de la entidad	Despedir a aquellos empleados que por jubilación u otros motivos dejan de laborar en la entidad	Calidad de vida laboral	Por definir
Acompañamiento a empleados cercanos a la jubilación para su vida luego del trabajo	Brindar apoyo psicológico a aquellos empleados que están próximos a la jubilación para prepararlos para sus	Protección y servicios sociales	Por definir



	nuevos hábitos diarios cuando no tengan que asistir a las jornadas laborales	
--	---	--



## 11. ANEXOS Y MATERIAL DE APOYO

- Autodiagnóstico área de gestión del talento humano.
- Ley 909 de 2004.
- Ley 1567 de 1998.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Resolución No. 342 del 06 de noviembre de 2018 Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana
- Formato de inscripción comité de bienestar social y de estímulos
- Presentación convocatoria comité de bienestar social y de estímulos