



**E.S.E. Hospital
San Vicente De Paúl**
Remedios | Antioquia
NIT 890.985.092-3

PLAN DE INCENTIVOS

E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL

REMEDIOS-ANTIOQUIA

AÑO 2025

Calle Las Palmas N° 12-120
Teléfonos: (604) 830 31 64 Urgencias

Celular: 311 390 10 49 - 321 781 55 76
Email: info@hsvpremedios.gov.co



INTRODUCCIÓN

El Programa de Bienestar Social que a continuación se presenta, busca responder a las necesidades y expectativas de los empleados de la ESE SAN VICENTE DE PAUL, enmarcado dentro de las estrategias de la entidad, orientados a promover el desarrollo del talento humano y hacer de la calidad parte de la cultura empresarial y direccionar la entidad hacia la satisfacción del usuario.

Con el fin de contribuir al logro de estos objetivos institucionales, a partir del análisis y de los procesos que actualmente se adelantan en la entidad para fortalecer la gestión institucional hacia una mayor efectividad, se hace necesario reconocer al servidor público como el factor decisivo para que el servicio sea una respuesta verdadera y oportuna a los requerimientos de la comunidad.

La constitución política de Colombia en su artículo 48, define la Seguridad Social, como el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

La Ley 100 de 1993, retoma los lineamientos para la implementación de la seguridad Social y sirve de base para la formulación del Decreto Ley 1567 de 1998, el cual regula los programas de Bienestar Social y los define como Aquellos procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. De esta manera es posible atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.



2. OBJETIVOS

OBEJETIVO GENERAL

Crear el plan de incentivos para la vigencia 2025, de la ESE Hospital San Vicente de Paul de Remedios.

OBEJETIVOS ESPECIFICOS

1. Crear diferentes estímulos para los empleados de la ESE Hospital SAN VICENTE DE PAUL, que realmente respondan a sus necesidades y expectativas.
2. Facilitar la capacitación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.
3. Promover estrategias y practicas saludables para mejorar el clima laboral en función de la actividad laboral del personal.
4. Reconocer y premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia de los empleados.



3. PLANES DE INCENTIVOS

Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales de los empleados 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.

TIPOS DE PLANES.

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

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. Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

3.1. AREAS DE INTERVENCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

Área de protección y servicios sociales:

Aquí se encuentran las actividades tendientes a satisfacer las necesidades de protección, ocio, recreativo, identidad y aprendizaje, lo que permite mejorar los niveles de salud, recreación, cultura y educación.

Área de calidad de vida laboral: las actividades de esta área se enfocan hacia la solución de problemas y condiciones de la vida laboral, de esta manera es posible satisfacer las necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.



4. INDICADORES DE GESTIÓN

Con el propósito de alcanzar las metas y objetivos previstos, se definieron herramientas de control de gestión que permitan medir el grado de satisfacción en materia de Bienestar Social, razón por la cual se contempla una fase de seguimiento y evaluación tendientes a retroalimentar y reorientar, si fuere necesario, los programas establecidos.

A efectos de conseguir un óptimo nivel de satisfacción laboral de los funcionarios de la ESE, el Programa de Bienestar Social, establece indicadores que miden el avance de los objetivos mostrando los resultados en términos de cobertura, eficacia y efectividad. Para esto se establecen mecanismos de medición cuantitativa y/o cualitativa que han de permitir determinar, con el mayor grado de precisión posible, los resultados del Plan.

5. PLANES DE INCENTIVOS

5.1. INCENTIVOS INDIVIDUAL

| NOMBRE DEL INCENTIVO | OBJETIVO | ESTRATEGIA | RESPONSABLE | PERIODICIDAD | INCENTIVO |
|----------------------------|---|---|----------------------------|---|---|
| FELICIDADES | Manifestar una expresión de afecto y reconocimiento al funcionario en días clásicos y fechas especiales | listado de días especiales Listado de cumpleaños. | Comité de Bienestar Social | El día de la fecha | Entregar una nota de cumpleaños, un dulce y una bebida Reconocimiento público en reunión de personal |
| SERVICIO AL CLIENTE | Reconocer la excelencia y el buen desempeño laboral de cada uno de los Colaboradores | Calificaciones por diferentes componentes en su buen desempeño (Puntualidad, Responsabilidad, amabilidad, | Comité de Bienestar Social | Dos veces al año 1-Junio 2- Diciembre | Reconocimiento público nota de Felicitación enviada por la Gerencia |



| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| | que obtienen una excelente calificación y reconocimiento de los usuarios internos y externos | productividad, buen compañerismo). Encuestas de satisfacción jefes de área y compañeros. | | | Mención de honor por el empleado del semestre. |
|--|--|---|--|--|--|

5.2. INCENTIVOS COLECTIVOS

| NOMBRE DEL INCENTIVO | OBJETIVO | FUENTE | RESPONSABLE | PERIODICIDAD | INCENTIVO |
|--|--|---|-------------------------------|--|---|
| UNA PROPUESTA EN ADOPCIÓN | Incentivar a los Colaboradores que lleven a cabo una sugerencia o propuesta para dar mayor participación de todos en la implementación de acciones de mejoramiento de la ESE (una sugerencia novedosa) | Presentar ante el SIAU Interno las sugerencias para estudiar su aprobación. Tinto con el gerente | Gerencia | Semestral, primero y segundo semestre de 2024. | Reconocimiento público semestral Nota de agradecimiento. Reconocimiento Sorpresa que mejorara su ambiente laboral. |
| DÍA DE LA FAMILIA PRIMER SEMESTRE | Reconocimiento al día de la familia con una actividad lúdica, recreativa y de esparcimiento que permita un espacio confortable | Dinámicas interactivas Capacitación sobre la unión familiar Pausa Activa Almuerzo mas hydratación. | Área de Talento Humano | Una vez al año | 30/06/2025 |



| | | | | | |
|---|---|--|-------------------|----------------|------------|
| | para compartir en familia. | | | | |
| Día de la Familia Segundo Semestre | Se permite un día para que cada funcionario los disfrute al lado de sus seres queridos. | Brindar el día estipulado, como el Día de la familia correspondiente al segundo semestre del año 2023. | Gerente de la ESE | Una vez al año | 29/12/2025 |

6. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

| NOMBRE | OBJETIVO | ESTRATEGIA | RESPONSABLE | FECHA |
|---|---|--|-----------------------------|------------|
| Conmemoración de fechas especiales | Entrega de Reconocimientos en cada una de las fechas a conmemorar, resaltando la labor de cada una de las profesiones que hacen parte de la ESE Hospital. | Resaltar las fechas especiales conmemorando: El día de la mujer | Comité de Bienestar Social. | 08/03/2025 |
| | | Día del hombre, | Comité de Bienestar Social. | 19/03/2025 |
| | | Día del médico, | | 03/12/2025 |
| | | Día de la secretaria | | 26/04/2025 |
| | | Día de la enfermera, día | | 12/05/2025 |
| | | Día de del administrador, | | 04/11/2025 |
| | | Día de del odontólogo, y | | 03/10/2025 |



| | | | | |
|---|--|--|--|------------|
| | | Día de del Vigilante de | | 26/10/2025 |
| | | Día del servidor publico | | 27/06/2025 |
| | | Día de del Higienista Oral | | 23/07/2025 |
| JORNADAS DE ESPARCIMIENTO E INTEGRACION EXTRAMURALES | Buscar actividades que generen integración y motivación entre los funcionarios de la ESE, espacios que permitan mejorar las relaciones entre compañeros, estrategia reflejada en la buena prestación del servicio. | Caminata ecológica | Comité de Bienestar Social Con la participación de las áreas de la ESE. | 04/2025 |
| | | Actividad Deportiva lúdica | | 07/2025 |
| JORNADA DE INTEGRACION Y UTILIZACION ADECUADA DEL TIEMPO LIBRE | Propiciar un espacio de integración de los colaboradores de la ESE para mejorar las relaciones interpersonales y la comunicación entre compañeros a través de la | Invitar al personal a jugar amigo secreto. Convocar al personal a participar de la jornada de integración | Comité de Bienestar Social | 09/2025 |



| | | | | |
|---|--|--|----------------------------|------------|
| | celebración de la fecha de amor y amistad. | | | |
| JORNADA DE CAPACITACIÓN E INTEGRACION EXTRAMURAL | Brindar un espacio de capacitación donde se afiancen los conocimientos y las destrezas, se fomenten las buenas relaciones laborales, y se trabaje la salud mental como fundamento de la actividad. | Capacitaciones de salud mental con jornadas lúdicas de interacción. Relaciones interpersonales. Manejo del estrés laboral. | | Nov-2025 |
| BIENVENIDA LA NAVIDAD | Una hora antes de salir de la jornada laboral se brindará un espacio de recibimiento a la navidad. | A cada funcionaria se entregará un plato de natilla y buñuelo para recibir la navidad. | Comité de Bienestar Social | 07/12/2025 |
| INTEGRACIÓN NAVIDEÑA | Brindar el espacio extramural en el municipio de Remedios, un ambiente que permita la integración navideña con la participación de | Brindar Almuerzo navideño y brindar refrigerios, mientras se desarrolla la jornada con la ponencia del Psicólogo del Hospital y sus | Comité de Bienestar Social | 12/2025 |



| | | | | |
|--|---|--|---|-----------------------------------|
| | los funcionarios de la ESE. | estrategias de interacción grupal. | | |
| Celebración de Novenas del niño Jesús | A partir del 16 de diciembre se realizará las novenas navideñas para los hijos de los empleados del Hospital. | Se le delegará a cada área la responsabilidad de realizar cada día las novenas de navidad. | Comité de Bienestar Social Con la participación de las áreas de la ESE. | Del 16 al 24 de diciembre de 2025 |

Dado en remedios, el día 30 de enero de 2025.

DIANA MARIA MISAS PARRA
Gerente Hospital San Vicente de Paul
Remedios-Antioquia