



Hospital San Rafael de Fusagasugá
"Hospital humano, hospital comprometido"

2023

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL
DE FUSAGASUGÁ

26/01/2023



Hospital San Rafael de Fusagasugá
"Hospital humano, hospital comprometido"

Código y Versión del Formato

PL-FT-58 V01

Código y Versión del Documento

TH-PN-07 V05

Página

1 de 7

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Elaborado por:

LINDA KARINA BOHORQUEZ QUINTERO
Apoyo Profesional Especializado
Gestión Talento Humano

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ
GESTION GERENCIAL
TALENTO HUMANO
AÑO 2023**



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	3
2.1. OBJETIVO GENERAL	3
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
3. ALCANCE.....	3
4. CONTENIDO DEL PLAN	4
5. BIBLIOGRAFÍA	6
6. ANEXOS	7
7. APROBACIÓN, CONTROL Y DISPOSICIÓN DEL DOCUMENTO	7
7.1. APROBACIÓN.....	7
7.2. CONTROL DE CAMBIOS Y REVISIONES (SE REVISAN Y ACTUALIZAN CADA 3 AÑOS SOLO SE DILIGENCIA A PARTIR DE LA PRIMERA ACTUALIZACIÓN)	7
7.3. CONTROL DE COPIAS	7
7.4. CONTROL Y DISPOSICIÓN DE REGISTROS DOCUMENTALES	7



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

1. INTRODUCCIÓN

El Estado colombiano requiere que, además de procesos de reforma y modernización de sus estructuras, se implementen ciclos de mejora continua sobre la gestión pública de manera tal que esta pueda adaptarse a las dinámicas y necesidades que presenta la sociedad para continuar avanzando en el camino del desarrollo.

La Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá a través de la Oficina de Gestión Talento Humano y en cumplimiento de las normativas constitucionales, legales y dentro del marco de articulación, integridad y la mejora continua; diseña y pone en ejecución el Plan de Incentivos Institucionales para la totalidad de sus colaboradores, independientemente de su modalidad de contrato. Esto, con el importante propósito de salvaguardar y sembrar la Gestión del Talento Humano para el fortalecimiento y creación del valor público de todos y cada uno de los colaboradores, mediante la planeación, el desarrollo y la evaluación de estrategias definidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG; buscando crear y sostener un ambiente laboral que propicie el desarrollo integral que trascienda en sus familias y en la comunidad en general.

En desarrollo a lo anterior, la finalidad de este plan es buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los colaboradores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades.

En articulación con lo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por lo tanto como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y logro de sus objetivos y resultados; se presenta el Plan de Incentivos Institucionales de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Garantizar los medios para lograr el mejoramiento continuo del bienestar y la motivación de todos los colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá, y así fortalecer el clima y la cultura organizacional de la institución.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Reconocer las necesidades de todos los colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá
2. Generar estrategias para fortalecer el desarrollo de las habilidades de los colaboradores y mejorar el índice de satisfacción laboral
3. Ejecutar las actividades que promueven la identidad y cultura organizacional

3. ALCANCE

Desde: que se proyecta el cronograma de actividades para el cumplimiento de los objetivos del Plan de bienestar e incentivos

Hasta: el seguimiento en la ejecución del Plan de Incentivos institucionales a través de su cronograma



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Aplicación: colaboradores de planta, contratistas y estudiantes de la sede central, sedes adscritas, centros y puestos de salud.

4.CONTENIDO

La Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá a través de la Oficina de Gestión del Talento Humano, velará por ofrecer a los colaboradores, actividades de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales; talleres, cursos y actividades, que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las necesidades de los colaboradores de la Entidad.

Así las cosas, el bienestar laboral se convierte en un mecanismo idóneo para consolidar un equipo productivo, motivado y comprometido que pueda asumir cualquier tipo de metas. Este plan de Incentivos Institucionales "VIVIENDO PARA SERVIR" busca propiciar espacios y condiciones que favorezcan y mejoren el nivel de vida laboral y personal. Así mismo, genera mayor sentido de pertenencia, compromiso y participación en las diferentes actividades asociadas al cumplimiento de las funciones asignadas a cada uno de los colaboradores.

La implementación del Plan de Incentivos Institucionales representa para la entidad los siguientes beneficios:

- Se incentiva la motivación de los colaboradores al facilitar espacios para la innovación y el aprendizaje permanentes, que contribuyan a su crecimiento personal y profesional.
- Se genera la oportunidad de participar en proyectos y/o procesos de interés, que aportan al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Se valora objetivamente el esfuerzo y los resultados obtenidos por los colaboradores o equipos de trabajo.
- Se reconoce con mecanismos objetivos la retroalimentación al Desempeño

Para la vigencia 2023 se identificó la necesidad de articular el desarrollo del presente plan con la vinculación activa de las áreas de Humanización, Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguridad del Paciente, Gestión Ambiental y el programa "Héroes Activos y Saludables" de la Gerencia, con la intención de aumentar los niveles de satisfacción, impacto y cobertura de las actividades dirigidas a mejorar la calidad de vida de los colaboradores, que durante la vigencia anterior se trabajaron de manera individual, pero que para este año serán trabajo en equipo resultado de la consolidación del equipo interdisciplinario del Estándar de Talento Humano con las áreas anteriormente mencionadas.

Así mismo, se tomó como insumo para el diseño de nuevas actividades del presente plan los resultados obtenidos de la Evaluación de clima y Cultura 2022. Informe el cual fue entregado directamente por el proveedor a la Gerencia y a la Subgerencia Administrativa, y también socializado al grupo del Estándar de Talento Humano por parte de la Oficina de Talento Humano, lo que permitió una construcción en equipo y el robustecimiento de las actividades del presente plan.

Así entonces, se definieron según el análisis de las anteriores conclusiones las actividades nuevas a desarrollar para la vigencia, según las necesidades de los colaboradores y con miras al cumplimiento de las líneas estratégicas, de la siguiente manera:



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

3.1. LINEAS ESTRATÉGICAS

3.1.1. LINEA 1: PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del colaborador y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Así mismo, la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá a través de la Oficina de Gestión del Talento Humano, humanización, SG-SST, Programa "Héroes Activos y saludables", se velará por ofrecer a los colaboradores, eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los colaboradores de la Entidad.

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

- Pausas Activas (**Programa héroes activos y saludables**)
- II Maratón actividad Física Musicalizada (**Programa héroes activos y saludables**)
- Capacitación en Hábitos y Estilos de Vida Saludable (**Programa héroes activos y saludables**)
- Prevención en riesgos biomecánicos (**SST**)
- Información Educación y Comunicación PyP en Salud (**Programa héroes activos y saludables**)
- Riesgo Osteomuscular (**SST**)

PROMOCIÓN DE VIVIENDA

- Stands y Visitas Caja Compensación (**Talento Humano**)
- Feria de crédito y vivienda con caja de compensación y entidades bancarias (**Talento Humano**)

ACTIVIDADES LÚDICAS, DEPORTIVAS Y RECREATIVAS

- Campeonatos y torneos en deportes individuales y de conjunto. (**Programa héroes activos y saludables**)
 - Tejo
 - Fútbol de Salón
 - Voleibol
 - Tenis de mesa
 - Fútbol tenis
 - Billar
- I Carrera Atlética
- Promoción del uso de la bicicleta - Ciclo paseos (**Programa héroes activos y saludables**)
- Caminatas ecológicas
- Trabajo en equipo práctico. ((**Programa héroes activos y saludables**))
 - Desafío Súper equipos
 - Tik Tok por servicios
 - Coreografías por servicios

ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES

- Actividades Temporada navideña

FORMACIÓN DE HABILIDADES

- Curso de Muñequería Navideños(**Talento Humano – SENA**)



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

- Curso artesanías (**Talento Humano – Alcaldía Municipal**)
- Curso estética básica (**Talento Humano – Alcaldía Municipal**)
- Feria educativa con entidades universitarias y de formación técnica – convenios docencia servicio (**Talento Humano**)

3.1.2. LINEA 2: CALIDAD DE VIDA LABORAL

Esta línea tiene por objeto fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo de los colaboradores; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

CLIMA ORGANIZACIONAL

- Taller en comunicación asertiva (**Talento Humano**)
- Taller Trabajo en equipo (**Talento Humano**)
- Taller Clima Laboral (**Talento Humano**)
- Evaluación Clima y Cultura Organizacional (**Talento Humano**)

PREPARACIÓN PARA EL RETIRO

- Programa Pre Pensionados

3.1.3. LINEA 3: RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS

El propósito es brindar un reconocimiento especial a funcionarios por años de antigüedad, a los funcionarios cuyo motivo de retiro obedece a desvinculación por pensión y a la población en general por fechas especiales.

- **Celebración Día Dulce – (Comité eventos institucional)**
- **Celebración Cumpleaños de los Colaboradores - (Talento Humano)**
- **Celebración Cumpleaños N° 150 - Hospital San Rafael de Fusagasugá - (Comité eventos institucional)**
- **Celebración de días especiales Virtuales y Semipresenciales (Talento Humano – prensa y comunicaciones)**
- **Evento Cierre de Gestión para los colaboradores – (Gerencia)**
- **Reconocimiento por Felicitaciones PQRSDF - (Talento Humano)**
- **Reconocimiento una vida de labor – (Talento Humano)**
- **I Feria de la cultura organizacional E.S.E HSRF (Reinducción) - (Talento Humano)**

5. BIBLIOGRAFÍA

1. Plan incentivos función pública. En la web:
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/zw1wcmvzyv83ng==/imgproductos/1449939981_f94c08e83bec9d11fdb0d65f3fa05fc9.pdf
2. Plan incentivos institucionales ministerio de educación, en la web:
https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-403113_recurso_09.pdf
3. Plan incentivos E.S.E hospital universitario de la samaritana, en la web:
https://www.hus.org.co/recursos_user/plan%20de%20incentivos%20institucionales.pdf
4. Modelo integrado de planeación y gestión, en la web:
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
5. Valores del servicio publico – código de integridad, en la web:
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

6. ANEXOS

1. Cronograma Ejecución Plan De Incentivos Institucionales 2023
2. Informe Evaluación clima y cultura 2022

7. APROBACIÓN, CONTROL Y DISPOSICIÓN DEL DOCUMENTO

7.1 APROBACIÓN					
	Nombre	Cargo	Fecha	Firma	
Elaboró	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	PROFESIONAL ESP TALENTO HUMANO	26-ENE-2023		
Revisó	MAURICIO GAONA ROMERO	PROFESIONAL APOYO PLANEACIÓN	26-ENE-2023		
	ALEX FRANCISCO BOGOTA LOZANO	PROFESIONAL ESP PLANEACIÓN			
	ISIDRO ALBERTO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO			
Aprobó	ANDRÉS MAURICIO GONZÁLEZ CAYCEDO	GERENTE	26-ENE-2023		
7.2 CONTROL DE CAMBIOS Y REVISIONES					
Versión	Descripción del cambio o revisión	Nombre	Fecha	Firma	
01	Creación del documento.	TALENTO HUMANO	31-ENE-2019		
02	Actualización del documento a la vigencia.	TALENTO HUMANO	29-ENE-2020		
03	Se actualiza a la vigencia contemplando lineamientos institucionales	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	21-ENE-2021		
04	Se actualiza a la vigencia contemplando lineamientos institucionales	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	31-ENE-2022		
05	Se actualiza a la vigencia contemplando lineamientos institucionales y actualización de formato	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	26-ENE-2023		
7.3 CONTROL DE COPIAS					
Copias	Nombre de quien recibe	Cargo	Fecha	Firma	
Original	ALEX FRANCISCO BOGOTA LOZANO	PROFESIONAL ESP PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	26-ENE-2023		
7.4 CONTROL Y DISPOSICIÓN DE REGISTROS DOCUMENTALES					
Identificación		Área de almacenamiento	Conservación		Disposición final
Código	Nombre del documento		Archivo de gestión	Archivo central	
TH-PN-07 V05	Plan de bienestar e incentivos	Planeación Institucional	2	8	Conservación Total



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

6. ANEXOS

1. Cronograma Ejecución Plan De Incentivos Institucionales 2023
2. Informe Evaluación clima y cultura 2022

7. APROBACIÓN, CONTROL Y DISPOSICIÓN DEL DOCUMENTO

7.1 APROBACIÓN					
	Nombre	Cargo	Fecha	Firma	
Elaboró	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	PROFESIONAL ESP TALENTO HUMANO	26-ENE-2023		
Revisó	MAURICIO GAONA ROMERO	PROFESIONAL APOYO PLANEACIÓN	26-ENE-2023		
	ALEX FRANCISCO BOGOTA LOZANO	PROFESIONAL ESP PLANEACIÓN			
	ISIDRO ALBERTO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO			
Aprobó	ANDRÉS MAURICIO GONZÁLEZ CAYCEDO	GERENTE	26-ENE-2023		
7.2 CONTROL DE CAMBIOS Y REVISIONES					
Versión	Descripción del cambio o revisión	Nombre	Fecha	Firma	
01	Creación del documento.	TALENTO HUMANO	31-ENE-2019		
02	Actualización del documento a la vigencia.	TALENTO HUMANO	29-ENE-2020		
03	Se actualiza a la vigencia contemplando lineamientos institucionales	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	21-ENE-2021		
04	Se actualiza a la vigencia contemplando lineamientos institucionales	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	31-ENE-2022		
05	Se actualiza a la vigencia contemplando lineamientos institucionales y actualización de formato	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	26-ENE-2023		
7.3 CONTROL DE COPIAS					
Copias	Nombre de quien recibe	Cargo	Fecha	Firma	
Original	ALEX FRANCISCO BOGOTA LOZANO	PROFESIONAL ESP PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	26-ENE-2023		
7.4 CONTROL Y DISPOSICIÓN DE REGISTROS DOCUMENTALES					
Identificación		Área de almacenamiento	Conservación		Disposición final
Código	Nombre del documento		Archivo de gestión	Archivo central	
TH-PN-07 V05	Plan de bienestar e incentivos	Planeación Institucional	2	8	Conservación Total



RESOLUCION No. 013
(26 DE ENERO DE 2023)

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2023 para la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá y se determinan otras disposiciones"

EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ,

En uso de las atribuciones que le confieren la Ley, los Estatutos y.

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 *"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"*, Estableció el sistema de estímulos, el cual se encuentra conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor, buscando contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el artículo 30 ibídem indica que, para el reconocimiento de estímulos, tendrán derecho todos los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, que pertenezcan a los niveles operativo, administrativo, técnico o profesional.

Que la Ley 909 de 2004 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"* en el parágrafo del Artículo 36 establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Que el Decreto 1227 de 2005 *"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998"*, en su Artículo 76 establece *"Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades"*.

Que el Decreto 1083 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"* en el artículo 2.2.10.8, establece que: *"Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades."*

Que el Decreto 4632 de 2011 *"Por medio del cual se reglamenta parcialmente la ley 1474 de 2011 en lo que se refiere a la Comisión Nacional para la Moralización y la Comisión Nacional Ciudadana para la Lucha contra la Corrupción y se dictan otras disposiciones"*, dispuso la creación de la Ley de transparencia y del derecho de acceso a la información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.

Que la Empresa Social de estado Hospital San Rafael de Fusagasugá, implementará el Plan de Bienestar e incentivos de los empleados públicos para la vigencia 2023 -2024, a través de condiciones aptas a nivel físico, formativo, cultural, deportivo, recreativo, incentivos, en los ámbitos laboral y personal, generando un lugar de trabajo con espacios agradable para la ejecución eficiente de las funciones que desarrollan sus funcionarios.

Que existe disponibilidad presupuestal para la vigencia 2023, que ampara los gastos necesarios para las actividades dirigidas a todos los empleados de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo, del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.

Que se incluye en el Plan de Bienestar e incentivos 2023, las actividades de formación recolectadas a través de la Evaluación del clima y cultura en el año 2021 y las definidas producto de la articulación de las áreas de Humanización, Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguridad del Paciente, Gestión Ambiental y el programa "Héroes Activos y Saludables" de la Gerencia.

Que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, sesionó el del 26 de enero de 2023, aprobando el Plan de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2023, y cuenta con las siguientes condiciones:

Handwritten signatures and initials:
A
B



RESOLUCION No. 013 (26 DE ENERO DE 2023)

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2023 para la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá y se determinan otras disposiciones"

OBJETIVO GENERAL: Garantizar los medios para lograr el mejoramiento continuo del bienestar y la motivación de todos los colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá, y así fortalecer el clima y la cultura organizacional de la institución.

ALCANCE: El plan de bienestar e incentivos de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá contempla desde que se proyecta el cronograma de actividades para el cumplimiento de los objetivos del Plan de bienestar e incentivos hasta el seguimiento en la ejecución del Plan de Incentivos institucionales a través de su cronograma y aplica para colaboradores de planta, contratistas y estudiantes de la sede central, sedes adscritas, centros y puestos de salud.

LINEAS ESTRATÉGICAS:

LINEA 1: PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES: Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del colaborador y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

LINEA 2: CALIDAD DE VIDA LABORAL: Esta línea tiene por objeto fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo de los colaboradores; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

LINEA 3: RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS: El propósito es brindar un reconocimiento especial a funcionarios por años de antigüedad, a los funcionarios cuyo motivo de retiro obedece a desvinculación por pensión y a la población en general por fechas especiales.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO: La E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá adopta el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales para la vigencia 2023, orientado al mejoramiento continuo del bienestar y la motivación de todos los colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá, y así fortalecer el clima y la cultura organizacional de la institución, articulado con los demás planes previstos en el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estadd", el cual sustenta sus condiciones en el documento anexo PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2023.

ARTÍCULO SEGUNDO. ADOPCIÓN: Realizar la actualización anual según la normatividad legal vigente y aplicable al Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.

ARTÍCULO TERCERO. PUBLICACIÓN: Publicar el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales a través de la página WEB y los medios tecnológicos con que cuenta la entidad.

ARTÍCULO CUARTO. SEGUIMIENTO: En la implementación, aplicación y seguimiento del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá se deberá hacer seguimiento mediante los siguientes aspectos:

- 4.1. **SOCIALIZACIÓN:** Al cierre de cada vigencia en el comité institucional de gestión y desempeño se deberán presentar los avances en cuanto al cumplimiento de los planes establecidos para su respectiva implementación, aplicación y seguimiento de cara al despliegue, apropiación y operación del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.
- 4.2. **RESPONSABILIDAD:** El desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá será responsabilidad de la Gerencia, quien a su vez determina como responsable al subgerente administrativo del hospital.

KBR



RESOLUCION No. 013
(26 DE ENERO DE 2023)

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2023 para la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá y se determinan otras disposiciones"

ARTÍCULO QUINTO. ALCANCE: El Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá es aplicable a los empleados de la entidad, en su sede central, sedes adscritas, centros y puestos de salud; teniendo en cuenta que se ejecutarán las actividades del Plan, con apoyo de los aliados estratégicos de la institución, efectos de lograr la inclusión de todos los colaboradores y funcionarios de la entidad.

ARTÍCULO SEXTO. VIGENCIA: La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga todas las normas que le sean contrarias.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

ANDRÉS MAURICIO GONZÁLEZ CAYCEDO
Gerente

Elaboró: Linda Karina Bohórquez Quintero – Apoyo Profesional Especializado Talento Humano
Revisó: Mauricio Gaona - Profesional Apoyo Planeación
Alex Francisco Bogotá - Apoyo Profesional Especializado Planeación
Katherine Medellín Gutiérrez - Oficina Jurídica
Daniel Arturo Bobadilla - Abogado - Oficina Jurídica
Aprobó: Isidro Alberto González Rodríguez - Subgerente Administrativo