PLAN DE
INCENTIVOS INSTITUCIONALES



MADELEINE DIAZ FRANCO
GERENTE ENCARGADA

E.S.E. HOSPITAL
NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA

Gobernación del
MAGDALENA

Contenido

INTRODUCCION 3

OBJETIVOS 4

OBJETIVO GENERAL 4

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4

MARCO NORMATIVO 5

MARCO CONCEPTUAL 7

DEFINICIONES 7

ALCANCE 9

RESPONSABLES 9

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA 10

IDENTIFICACION GENERAL 10

MISIÓN 10

VISIÓN 10

ROL DE LA E.S.E DENTRO DE LA RED DEPARTAMENTAL 10

PRESTACION DE LOS SERVICIOS 11

VALORES INSTITUCIONALES 12

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES 14

MAPA DE PROCESOS 15

ORGANIGRAMA 16

OFERTA DE SERVICIOS DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL – MAGDALENA 17

PORTAFOLIO DE SERVICIOS 17

DESCRIPCION DEL PLAN 18

FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN 18

ACTIVIDADES 19

DESARROLLO DEL PLAN 20

CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS DEPORTIVOS DEL HOSPITAL 20

RECONOCIMIENTOS POR LA ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO (QUINQUENIOS)..... 20
JORNADA LIBRE POR CUMPLEAÑOS. 20
TARDE DE CINE 20
DÍA DE LA FAMILIA..... 21
RECONOCIMIENTOS EN LAS FECHAS ESPECIALES 21
PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL Y FÍSICA 22
CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS..... 22
RECONOCIMIENTOS A FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN..... 22
COMPARTIR NAVIDEÑOS..... 22
PRESUPUESTO 23
CRONOGRAMA..... 24

INTRODUCCION

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el Plan de Incentivos Institucionales propuesto para los trabajadores de la E.S.E Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, hace una búsqueda sistemática de estrategias que permitan generar un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores de la institución.

En este sentido los planes y programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico integral del trabajador.

El Plan de Incentivos Institucionales, tiene como fin generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, y para ello, desde la gerencia y en compañía de la oficina de Talento Humano tiene el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar un plan que garantice un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Realizando una búsqueda sistemática de estrategias que permitan generar un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores de la ESE.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los colaboradores de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen, promoviendo espacios de aprendizaje, esparcimiento e integración que impulsen su desarrollo integral. Esto permitirá elevar los niveles de satisfacción, efectividad y sentido de pertenencia, fomentando un ambiente laboral positivo que favorece tanto el cumplimiento de los objetivos institucionales como el desempeño profesional de cada miembro del equipo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Diseñar programas de formación y aprendizaje continuo que ayude alcanzar los logros institucionales.
2. Promover espacios que fortalezcan los lasos de amistad, compañerismo y trabajo en equipo de los colaboradores de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, a través de alternativas eficientes de comunicación integral.
3. Priorizar las actividades de bienestar considerando los resultados de los estudios de riesgo psicosocial, clima laboral y seguridad y salud en el trabajo.
4. Evaluar el alcance, impacto y efectividad de las actividades implementadas, garantizando su alineación con los objetivos institucionales.

MARCO NORMATIVO

REFERENTE NORMATIVO	TEMATICA
Ley 2191 de 2022	"Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral"
Ley 2088 de 2021	La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.
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 capítulo I del título VI establece lo siguiente:" 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."
Decreto 1083 de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública." - **Artículo 2.2.10.1** Programas de estímulos. "Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social". - **Artículo 2.2.10.2** Beneficiarios. "Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros

	organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados"
Decreto ley 1567 de 1998	"Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En el Artículo 13 del Título II, Capítulo I establece las disposiciones generales del sistema de estímulos para los empleados del Estado, "el cual estará 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 y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales". En su Artículo 19 establece que en las organizaciones regidas por este Decreto se deben de elaborar anualmente Programas de Bienestar Social para los empleados."
Resolución 2764 de 2022	Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

MARCO CONCEPTUAL

El principal objetivo del plan de Incentivos de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, es propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, así como aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y el sentido de pertenencia de los funcionarios con su entidad.

Como resultado de su implementación se busca generar un clima organizacional que aumente la motivación de los servidores públicos y logre que se mantengan relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo al incremento de la productividad y al logro de la misión institucional.

DEFINICIONES

- **Bienestar social**: Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece.

- **Estímulos**: Factores contextuales que se establecen con el fin de motivar a una persona y que se concretan en actividades o programas de bienestar laboral para el empleado y su grupo familiar.

- **Incentivos**: Un incentivo es un estímulo que se ofrece a una persona con el objetivo de incrementar y mejorar el rendimiento.

- **Programas**: Previa declaración de actividades y acciones a seguir en la consecución de un objetivo.

- **Calidad de vida laboral**: Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además de los problemas y condiciones físicas y psicosociales de la vida laboral de los empleados.

- **Clima laboral**: Conjunto de percepciones que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, las relaciones interpersonales,

prácticas y procedimientos formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.

- **Cultura Organizacional:** Conjunto de valores, ritos, y símbolos que interactúan con las personas, las estructuras organizacionales y el sistema de control de la entidad para producir normas de comportamiento.

ALCANCE

La ejecución de las actividades programadas en el presente Plan de Incentivos institucionales bienestar social capacitación y Estímulos se aplicarán individualmente a los empleados de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, que cumplan los requisitos que para tal efecto se fijen. Los empleados provisionales y temporales al igual que los contratistas que lleven por lo menos un año de vinculación en la ESE, podrán beneficiarse del Plan de Incentivos sólo si forman parte de los equipos de trabajo.

Las actividades que se realicen en el marco del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo para la promoción de hábitos de vida saludables y para la prevención y control de riesgos, se beneficiaran todos los colaboradores de la Entidad, sin importar el tipo de vinculación.

RESPONSABLES

- Gerente.
- Oficina de talento Humano
- Comité de Bienestar Social

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA.

IDENTIFICACION GENERAL

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal es una entidad de naturaleza pública, descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, adscrita a la Dirección Departamental del Sistema de Seguridad Social en Salud, y sometida al régimen jurídico previsto en el Capítulo 03, Artículos 194, 195 y 197 de la Ley 100 de 1.993 y sus decretos reglamentarios, y demás disposiciones que lo modifiquen, adicionen, reformen o sustituyan. El domicilio y sede de sus organismos administrativos, se encuentra ubicados, en la Calle 10 Carrera 5a Esquina, su jurisdicción comprende todo el territorio del Municipio de Guamal, Departamento del Magdalena

MISIÓN

Nuestra misión es proporcionar atención médica integral oportuna, a todos los ciudadanos del municipio de Guamal - Magdalena, con un enfoque especial en la promoción y prevención de la salud. Llevando a cabo la eficiencia y eficacia, para dar cumpliendo a los estándares de calidad, logrando la máxima satisfacción y seguridad del paciente

VISIÓN

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen para el 2028 se visualiza como un líder de excelencia en atención médica, con un modelo de gestión humanizado, seguro e integral. Como prestador primario al posicionarse en el cumplimiento más alto de estándares de calidad. Contribuyendo al mejoramiento de la salud y bienestar de los clientes internos y externos.

ROL DE LA E.S.E DENTRO DE LA RED DEPARTAMENTAL

La Red de prestación de servicios de salud del Departamento del Magdalena, se encuentra organizada en cinco subregiones, teniendo en cuenta los criterios de localización geográfica, vocación económica, división político-administrativa y vínculos intermunicipales, las cuales se agrupan en 29 municipios, y el Distrito Turístico, Cultural e Histórico de Santa Marta, se encuentra organizada por subregiones. Dichas subregiones son: subregión Norte, subregión Centro, subregión Río y la subregión Sur; con tres niveles de complejidad: baja, mediana y alta.

La E.S.E Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, de acuerdo al Documento de Red en el Programa Territorial de Reorganización, Rediseño y Modernización de Redes de Empresas Sociales del Estado del Departamento del Magdalena, es una institución de Baja

Complejidad, Categoría tipo C; ubicada en la subregión sur; habilitada según el REPS, con única sede de prestación de servicios.

La E.S.E Hospital "Nuestra Señora del Carmen" hace parte de la Subregión Sur de la Red de Servicios de Salud del Departamento del Magdalena, integrada por los municipios de: El Banco, Guamal, San Sebastián de Buena Vista, Santa Bárbara de Pinto, Pijiño del Carmen, San Zenón y Santa Ana.

En la subregión Sur, se cuenta con cinco (5) E.S.E de baja complejidad, de carácter Departamental, en los municipios de Guamal, San Sebastián de Buena Vista, San Zenón, Santa Bárbara de Pinto, Pijiño del Carmen y dos (2) ESE de baja complejidad del carácter Municipal, la ESE Hospital Local Nuestra Señora de Santa Ana en el municipio de Santa Ana y la ESE Hospital Samuel Villanueva Valest en el municipio de El Banco.

Sus centros de referencia para mediana complejidad natural, es la E.S.E. Hospital La Candelaria del municipio de El Banco (Magdalena), y la red complementaria, es la E.S.E. Hospital Universitario del Caribe con sede en Mompox (Bolívar); y para la alta complejidad, la E.S.E. Hospital Universitario Fernando Troconis y Clínicas de la Red Privada del Distrito de Santa Marta.

PRESTACION DE LOS SERVICIOS

Por la condición especial del municipio de Guamal, en el cual, el 71% de la población es de asentamiento rural disperso, nuestra institución basa su modelo de atención integral, bajo modalidades de medicina asistencial preventiva, con énfasis en Atención Primaria; en razón que sus atenciones se están generando a nivel de los corregimientos con un modelo de penetración con cubrimiento a la población rural, al no disponer de infraestructura física y las condiciones mínimas de un espacio adecuado para la atención de esta población.

Este modelo de prestación de servicios, se ha fortalecido a partir de la vigencia 2013, teniendo en cuenta que, en el municipio de Guamal, las secuelas dejadas por el conflicto armado interno, impactaron negativamente en la ejecución de actividades direccionadas en las penetraciones asistenciales de salud, para la asistencia de la población vulnerable del área rural de asentamiento disperso.

Además de hacer esfuerzos en optimizar la calidad de la prestación de los servicios de salud, en lo que respecta a la atención primaria, limitamos el incremento de la demanda de algunos servicios que le generan a la entidad altos costos y barreras de accesibilidad para garantizar la oportunidad de la atención del usuario, tal es el caso del servicio de urgencias, en el que se puede ver involucrado el servicio de Transporte Asistencial Básico, esto teniendo en cuenta las deficiencias en los medios de transporte, especialmente de vías terrestres, teniendo en cuenta, el recorrido de largas distancias, y el mal estado de la estructura de la

malla vial, aunado a las condiciones climáticas, teniendo en cuenta que en períodos de invierno, empeoran las condiciones de dichos traslados.

VALORES INSTITUCIONALES

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal – Magdalena, tiene establecido en su Código de Ética y Buen Gobierno el marco de la filosofía del servicio que presta, las normas morales y éticas, además de los valores cotidianos que se constituyen en las creencias que nos unen en torno a nuestros usuarios y partes interesadas, y a través de ello, se rige la conducta y actuar de cada integrante de la E.S.E los cuales se recogen en los siguientes valores:

- **INNOVACIÓN**: Es la capacidad del hospital para implementar nuevas ideas, tecnologías y procesos que mejoren la calidad de los servicios de salud, optimicen la atención al paciente y se adapten a las demandas cambiantes del sector. Este valor impulsa el progreso constante, fomenta la creatividad y asegura que la institución se mantenga a la vanguardia en el cuidado médico.

- **INCLUSIÓN**: Compromiso del hospital con la equidad y el respeto a la diversidad, garantizando que todas las personas, independientemente de su origen, condición social, género, religión, discapacidad u otras características, recibirán atención médica de calidad en un entorno accesible, respetuoso y libre de discriminación.

- **SOSTENIBILIDAD**: El compromiso del hospital de gestionar sus recursos de manera responsable, equilibrando las necesidades actuales con la protección del medio ambiente y el bienestar de las generaciones futuras. Esto incluye implementar prácticas ecológicas, optimizar el uso de energía y materiales, y garantizar la viabilidad económica y social de los servicios de la ese.

- **RESPONSABILIDAD SOCIAL**: El compromiso del hospital de contribuir al desarrollo integral de la comunidad, más allá de la atención médica, a través de acciones que promuevan el bienestar social, la educación en salud, la prevención de enfermedades y el apoyo a poblaciones vulnerables. Este valor refleja la ética de la institución en generar un impacto positivo y sostenible en el entorno social en el que opera.

- **COMPETITIVIDAD**: La capacidad del hospital para destacarse en el sector de la salud mediante la excelencia en sus servicios, la implementación de tecnologías avanzadas, la mejora continua de sus procesos y la formación de un equipo humano altamente calificado. Este valor garantiza que la institución se mantenga a la vanguardia, ofreciendo soluciones innovadoras y de calidad que satisfagan las necesidades de los pacientes y superen sus expectativas.

- **SEGURIDAD**: Hace referencia a la creación de un entorno seguro tanto para los pacientes como para los empleados del hospital. Implica la adopción de protocolos para prevenir errores médicos, infecciones y accidentes, garantizando la protección y el bienestar de todos los involucrados.

- **EXCELENCIA**: es el compromiso de proporcionar una atención sanitaria de la más alta calidad, de manera eficiente, ética y compasiva, utilizando las mejores prácticas médicas y las tecnologías más avanzadas. Se basa en un enfoque integral que abarca desde la gestión administrativa hasta la atención directa al paciente, promoviendo siempre la mejora continua.

- **ÉTICA**: el conjunto de valores y principios que orientan las acciones y decisiones dentro de un hospital, asegurando que se actúe con justicia, integridad, respeto por los derechos humanos, y en cumplimiento con las leyes y regulaciones vigentes. La ética médica y hospitalaria se enfoca especialmente en el respeto a la autonomía del paciente, la confidencialidad, la justicia y el cuidado compasivo, todo dentro de un marco de responsabilidad profesional.

- **HUMANIDAD**: un valor esencial que va más allá del tratamiento técnico de enfermedades, reconociendo que los pacientes son seres humanos con necesidades emocionales, sociales y espirituales. La humanidad en la atención hospitalaria se refleja en la empatía, el respeto, la dignidad y el apoyo emocional brindado a cada paciente. Este enfoque integral no solo mejora la calidad del cuidado, sino que también promueve la recuperación, la confianza y el bienestar general del paciente y sus seres queridos.

- **COLABORACIÓN**: es fundamental para ofrecer atención de calidad y eficaz. Implica que todos los miembros del equipo de salud trabajen de manera conjunta, compartiendo información, respetándose mutuamente y coordinando esfuerzos para brindar la mejor atención posible a los pacientes. Esta cooperación no solo mejora la calidad de los cuidados y los resultados clínicos, sino que también crea un ambiente de trabajo más positivo y eficiente, y favorece una experiencia del paciente más satisfactoria y segura.

- **RESPONSABILIDAD**: es un valor fundamental que asegura que cada miembro del equipo de salud y del personal hospitalario cumpla con sus deberes de manera profesional, ética y eficiente. Va más allá de la acción individual e incluye la rendición de cuentas tanto ante los pacientes como ante la institución hospitalaria.

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

- **CALIDAD**: La calidad en la atención hospitalaria se refiere a la entrega de servicios de salud de alta calidad que sean eficaces, eficientes, seguras, accesibles y centrados en el paciente. Implica no solo cumplir con los estándares médicos, sino también asegurar una experiencia positiva para el paciente.

- **OPORTUNIDAD**: garantizar que los pacientes reciban la atención médica adecuada en el momento adecuado, lo que puede ser crucial para la prevención de enfermedades graves, la mejora de los resultados clínicos y la satisfacción del paciente.

- **INTEGRALIDAD**: segura una atención completa, coordinada y centrada en el paciente, considerando todas las dimensiones de su salud, desde lo físico hasta lo psicológico y social. Este enfoque tiene como objetivo ofrecer un tratamiento adecuado, personalizado y continuo, promoviendo la prevención, la mejora de la calidad de vida y una recuperación más efectiva.

- **ACCESIBILIDAD**: La accesibilidad se refiere a la capacidad de las personas para obtener atención médica oportuna sin barreras económicas, geográficas, sociales o culturales. Los hospitales deben ser accesibles a toda la población, asegurando que todos los pacientes tengan igual oportunidad de recibir atención adecuada.

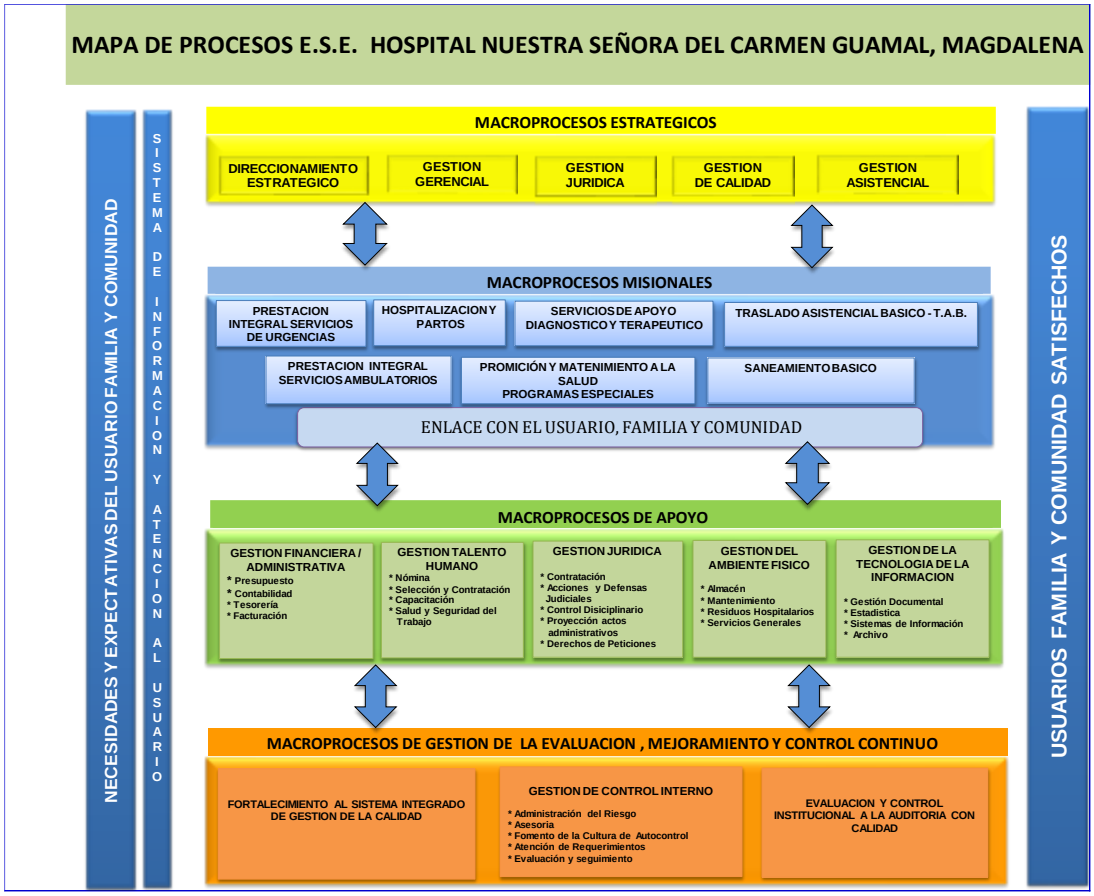
- **EFECTIVIDAD**: asegura que los tratamientos, cuidados y servicios proporcionados logren los resultados esperados, mejorando la salud del paciente, optimizando los recursos y minimizando complicaciones. Implica la aplicación de prácticas basadas en la evidencia, el uso eficiente de recursos, la atención integral y un enfoque preventivo.

- **EFICIENCIA**: es un principio clave que asegura que los recursos disponibles (humanos, materiales, tecnológicos, financieros) se utilicen de la manera más óptima para alcanzar los mejores resultados en la salud de los pacientes, sin desperdiciar tiempo ni costos. Implica mejorar los procesos, reducir tiempos de espera, utilizar la tecnología para automatizar tareas, y aplicar un enfoque preventivo.

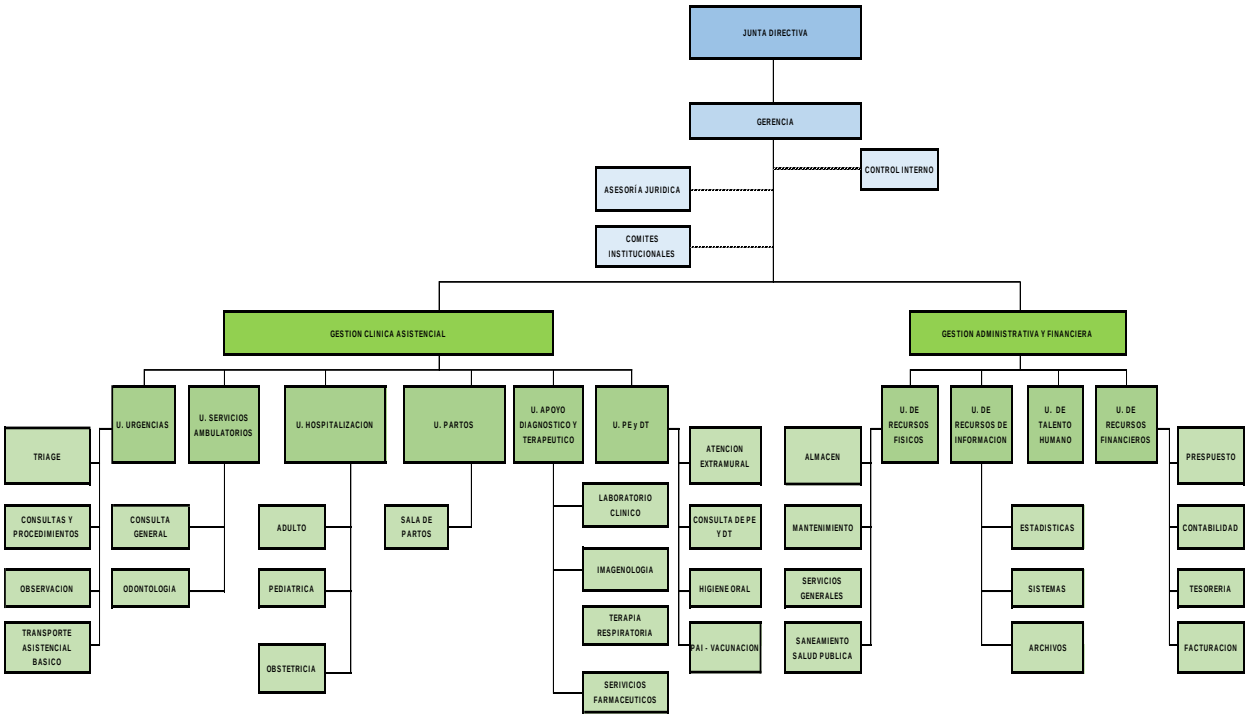
- **HUMANIZACIÓN**: implica un enfoque integral que pone al paciente en el centro de la atención, respetando su dignidad, sus emociones, sus valores y sus necesidades individuales. Involucra un trato respetuoso, empático y compasivo, y promueve un ambiente de confianza, donde tanto los pacientes como sus familias se sienten apoyados en todas las dimensiones

- **CONFIANZA**: Entregaremos esperanza y seguridad en nuestro actuar.

MAPA DE PROCESOS



ORGANIGRAMA



OFERTA DE SERVICIOS DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL – MAGDALENA

PORTAFOLIO DE SERVICIOS

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, como Prestador de Servicios de Salud de baja complejidad, identificada con el REPS 473180024501, según Constancia de Habilitación en el Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud, emitida por la Secretaría de Salud del Magdalena, el día 27 de diciembre de 2024, se encuentra habilitada para prestar los servicios declarados en el formulario de inscripción, con los siguientes datos generales.

GRUPO DEL SERVICIO	COD SER	NOMBRE SERVICIO
INTERNACIÓN	129	Hospitalización adultos
INTERNACIÓN	130	Hospitalización pediátrica
CONSULTA EXTERNA	312	Enfermería
CONSULTA EXTERNA	328	Medicina general
CONSULTA EXTERNA	333	Nutrición dietética
CONSULTA EXTERNA	324	Odontología general
CONSULTA EXTERNA	344	Psicología
CONSULTA EXTERNA	420	Vacunación
ATENCIÓN INMEDIATA	1102	Urgencias
ATENCIÓN INMEDIATA	1103	Transporte asistencial básico
ATENCIÓN INMEDIATA	1101	Atención del parto
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	706	Laboratorio clínico
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	712	Toma de muestras de laboratorio clínico
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	714	Servicio farmacéutico
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	729	Terapia respiratoria
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	739	Fisioterapia
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	744	Imágenes diagnosticas – ionizantes
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	749	Tamización de cáncer de cuello uterino

DESCRIPCION DEL PLAN

El Plan de incentivos de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen, se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de administración de personal, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación de los trabajadores.

Adicionalmente, el plan busca generar condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral, cumpla con los objetivos previstos, así como para reconocer y premiar los resultados de desempeño en el nivel sobresaliente, tanto a nivel individual como por equipos de trabajo y fortalecer la cultura del reconocimiento, la solidaridad y el trabajo grupal.

Al elevar el nivel de vida del trabajador y su familia, mediante la satisfacción de su necesidades individuales y grupales, se espera que este alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y mejor desempeño laboral para la productividad institucional.

FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN

Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas del talento humano como procesos permanentes, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su calidad de vida, elevando también los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, desempeño e identificación del empleado con la razón de ser de la institución.

Las actividades propuestas en Plan anual de incentivos están dirigido a promover la salud, prevenir accidentes y enfermedades laborales y elevar el nivel y la calidad de vida de los colaboradores de la E.S.E Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena.

Se debe elaborar a través de encuestas de preferencias de bienestar, la detección, recolección y análisis de los datos de los resultados obtenidos con la medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional realizada en vigencias fiscales anteriores, los resultados obtenidos de la aplicación de batería de riesgo Psicosocial, percepción de las actividades desarrolladas por bienestar en la vigencia anterior y objetivos del Plan Operativo Anual; siendo estos los principales insumos para la realización del Plan y cronograma de actividades.

El clima organizacional en la E.S.E Hospital Nuestra Señora del Carmen, se debe medir con el fin de conocer como los trabajadores, perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, resultados que conlleven a la toma de decisiones encaminadas a mejorar el ambiente laboral y fortalecer el talento humano, de acuerdo a los lineamientos que brinda el Departamento Administrativo de la Función Pública.

ACTIVIDADES

Todas las Entidades están en la obligación de organizar para los empleados programas de bienestar laboral que permitan el desarrollo integral, los mejoramientos del nivel de vida, su familia y la identificación del empleado con la Entidad. En este programa de bienestar laboral promoverá y se fortalecerá entre otras, las siguientes áreas:

- **Actividades recreativas**: Comprende las actividades de carácter recreativo y lúdico tendientes a propiciar la integración y la utilización adecuada del tiempo libre de los funcionarios y su familia.

- **Actividades Deportivas:** Comprende las actividades de carácter deportivo que se organicen al interior de la Entidad, o la participación del personal en torneos municipales e intermunicipales, cuyos objetivos sea fomentar la integración con otras entidades.

- **Actividades en seguridad y salud de trabajo**: Comprende las actividades cuyo objetivo es propender por el bienestar físico y/o psicológico de los funcionarios con el fin de prevenir accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, así como generar un ambiente laboral sano. Las actividades a ejecutar en materia de Seguridad y Salud en Trabajo son las siguientes:

    - Aplicación de normas de Bioseguridad
    - Prevención del Riesgo Biológico preservación del ambiente.
    - Alcoholismo y tabaquismo
    - Capacitación en higiene postural y manipulación de cargas
    - Capacitación en factores protectores para la salud integral.
    - Sensibilidad y estándares de calidad
    - Valoraciones clínicas y físicas
    - Esquema de vacunación
    - Importancia de las pausas activas durante la jornada laboral

Los anteriores procedimientos serán solicitados por la Administración de la entidad hospitalaria a la Caja de compensación Familiar y la ARL.

DESARROLLO DEL PLAN

Mediante la realización de actividades lúdicas y recreativas, se busca exaltar el sentido del trabajo reafirmando en los funcionarios, el lugar como parte de la institución, con el fin de generar sentido de pertenencia.

CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS DEPORTIVOS DEL HOSPITAL

Brindar apoyo en la creación de equipo deportivos de acuerdo a la disciplina deportiva que tenga mayor preferencia entre los funcionarios del Hospital.

Se ofrecerá patrocinio en la participación de esto equipos deportivos en los campeonatos internos o externos de acuerdo al presupuesto destinado para este fin.

RECONOCIMIENTOS POR LA ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO (QUINQUENIOS)

Reconocimiento especial para aquellos funcionarios quienes cumplen un periodo de tiempo determinado en la institución valorando su entrega y labor en la prestación de los servicios ofertados.

JORNADA LIBRE POR CUMPLEAÑOS.

Permitir al personal de planta de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen un día libre por motivo de la celebración del día de cumpleaños el cual se podrá solicitar cumpliendo los siguientes requisitos:

- Solicitar el día libre 8 días antes o posteriores a la fecha de cumpleaños
- Diligenciar el formato UNICO DE PERMISO, con visto bueno del jefe inmediato y entregarlo a la oficina de Talento Humano.

Nota: La aprobación del día libre estará sujeta a la necesidad del servicio; si el funcionario cumple años en día festivo o no laborable la entidad concederá un día hábil antes o un día hábil después del mismo.

TARDE DE CINE

Brindar a los funcionarios vinculados a la planta de cargos de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen, una tarde de cine semestral, promoviendo espacios de recreación y dispersión.

DÍA DE LA FAMILIA

En el marco de lo establecido en la Ley 1857 de 2017 y con el propósito de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia como núcleo fundamental de la sociedad autorizar a los funcionarios vinculados a la planta de cargos planta de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen el disfrute de un día libre remunerado con el fin de disfrutar junto a sus familiares, dicho permiso se podrá solicitar cumpliendo los siguientes requisitos:

- Diligenciar el formato UNICO DE PERMISO, con visto bueno del jefe inmediato y entregarlo a la oficina de Talento Humano.

Nota: La aprobación del día libre estará sujeta a la necesidad del servicio.

RECONOCIMIENTOS EN LAS FECHAS ESPECIALES

Realizar un reconocimiento especial al personal de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen, en las siguientes fechas:

- ✓ Día del Cumpleaños de los funcionarios de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen
- ✓ Día Nacional del Contador Público 01 de marzo.
- ✓ Día Internacional de la Mujer 08 de marzo.
- ✓ Día Nacional del Hombre 19 de marzo.
- ✓ Dia de la secretaria 26 de abril.
- ✓ Día Nacional del Bacteriólogo 28 de abril.
- ✓ Día del trabajo 1 de mayo.
- ✓ Día Nacional de la Madre 11 de mayo.
- ✓ Día Internacional de la enfermería 12 de mayo.
- ✓ Día Nacional del Padre 15 de junio.
- ✓ Día Nacional del abogado 22 de junio.
- ✓ Día del Facturador 1 de julio.
- ✓ Día del Nutricionista 11 de agosto.
- ✓ Dia del Ingeniero 17 de agosto.
- ✓ Dia del odontólogo 3 de octubre
- ✓ Dia del psicólogo 13 de octubre
- ✓ Día Nacional del Regente de farmacia 5 de diciembre.
- ✓ Día Mundial del Médico 3 de diciembre.

PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL Y FÍSICA

Para todas las instituciones tanto públicas como privadas es importante fomentar, promover y facilitar espacios en donde sus colaboradores puedan llevar a cabo actividades encaminadas a estilos de vida saludables, generando también conciencia sobre la importancia que tiene la salud mental en el día a día tanto en la vida laboral como en lo personal.

CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen, celebrará de manera mensual y colectiva los cumpleaños de los colaboradores, el cual se realizará el último día hábil del mes.

RECONOCIMIENTOS A FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN

RECONOCIMIENTO AL MEJOR FUNCIONARIO DEL AÑO

Es un espacio diseñado para reconocer al funcionario o la funcionaria de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen, que obtenga la puntuación más alta en elección que se realizará mediante aplicación de encuesta de Google forms, dicho reconocimiento tendrá lugar en la el día de la conmemoración del funcionario público (27 de junio).

Los funcionarios deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- Acreditar tiempo de servicios continuo no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

Beneficios:

- Placas conmemorativas para el primer, segundo y tercer lugar, mención especial con copia a la historia laboral.
- Publicación de sus nombres en las carteleras y medios de comunicación internos de la ESE.

Tipo de Estímulo: Individual no pecuniario.

COMPARTIR NAVIDEÑOS

Se realizará al fin de año, una jornada que permita fomentar la unión, la solidaridad y el espíritu navideño entre los participantes a través de dinámicas recreativas, entrega de obsequios, intercambio de experiencias y momentos de convivencia.

PRESUPUESTO

Para la vigencia 2025 se cuenta con el siguiente presupuesto para los planes de bienestar e incentivos de la vigencia 2025.

CÓDIGO PRESUPUESTAL	CONCEPTO	PRESUPUESTO INICIAL AÑO 2025
2.1.2.02.01.003.004	Bienestar Social	$3.500.000
2.1.2.02.02.008.003	Bienestar Social	$4.000.000
TOTAL		**$7.500.000**

CRONOGRAMA

PROGRAMAS EN ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	ACTIVIDADES	MESES DEL AÑO 2025										
		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
RECREACION, CULTURA Y VACACIONAL	Conformación de los equipos deportivos del hospital.				■							
	Reconocimientos por la antigüedad en el servicio (quinquenios)			■								
	Jornada libre por cumpleaños	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Tarde de cine		■						■			
	Día de la familia	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Reconocimientos en las fechas especiales	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Celebración cumpleaños de los colaboradores de la ESE	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Conmemoración día del servidor público					■						
	Compartir navideños											■
CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL Y DESARROLLO ADMINISTRATIVO	Capacitación de competencias del personal de acuerdo al PIC 2025	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Inducción y Reinducción	■					■					
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	Promoción de la salud mental y física				■			■			■	
	Cuidados de la salud: Exámenes médicos, periódicos de acuerdo con lo estipulado en el SG SST.	■										