

| APROBACIÓN | | | |
|------------|---|-------------------------------|------------|
| | CARGO | NOMBRE | FECHA |
| ELABORÓ | SUBDIRECTOR DESARROLLO HUMANO | Martha Lucia González Murcia | 20/08/2020 |
| APROBÓ | JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y GARANTÍA DE LA CALIDAD | Aitza Vivian Castañeda Solano | 20/08/2020 |
| | GERENTE | Edgar Silvio Sánchez Villegas | 20/08/2020 |

FIRMA

1. OBJETIVOS

1.1. GENERAL:

Establecer condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y la motivación de los colaboradores, por medio de la generación de conocimiento, esparcimiento, integración y de actividades que generen un ambiente laboral de satisfacción para así fortalecer el clima organizacional y el desempeño laboral.

1.2. ESPECÍFICOS:

1. Recaudar las necesidades de los Colaboradores de planta, tercerizados y estudiantes del Hospital Universitario de la Samaritana E.S.E en temas de Bienestar Social Laboral e Incentivos.
2. Generar condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados del Hospital, así como la eficacia, eficiencia y efectividad en su desempeño.
3. Realizar actividades orientadas a mantener y mejorar el Clima Organizacional; Y promover la transformación hacia la cultura organizacional esperada.
4. Promover los valores institucionales, de tal manera que se genere conciencia institucional y sentido de pertenencia e identidad.

2. ALCANCE

2.1 DESDE: Que se aplica el Instrumento de diagnóstico de necesidades para la construcción del Plan de Incentivos Institucionales

2.2 HASTA: La ejecución del programa del Cronograma del Plan de Incentivos Institucionales

2.3 APLICACIÓN: Colaboradores de planta, tercerizados y estudiantes de la organización de la E.S.E Hospital Universitario de la Samaritana

3. METODOLOGÍA

El Plan de Incentivos Institucionales, se obtiene a través del análisis del recaudo de necesidades, que arroja el instrumento "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS", la medición del clima laboral y cultura organizacional, siendo estos los insumos para su proyección.

De acuerdo a lo anterior, estos dos métodos permiten obtener información cuantitativa y cualitativa relacionada con las percepciones que los colaboradores tienen de la E.S.E Hospital Universitario de la Samaritana, la cual fue analizada y descrita como una sola base para la estructuración del Plan de Incentivos Institucionales.

3.1 Generalidades

Por medio de una metodología mixta se realiza la aplicación del instrumento "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS" a una muestra representativa de Colaboradores del Hospital, mediante de preguntas estandarizadas que intentan medir las tendencias de la entidad en temas de Bienestar Social Laboral e Incentivos.

El instrumento busca indagar las preferencias de los colaboradores Samaritanos con relación a los siguientes temas:

- Información socio-demográfica del grupo
- Línea Estratégica Protección y Servicios Sociales
 - Estrategias deportivas
 - Estrategias Recreativas y Familiares
 - Estrategias Artísticas y Culturales
 - Estrategias Promoción y prevención de la Salud
 - Estrategias Arte y manualidades
- Línea Estratégica Calidad de Vida Laboral
 - Estrategias Mejoramiento Clima Laboral
- Línea Estratégica Incentivos
 - Estrategias Incentivos al Desempeño

Así entonces se definen las Líneas estratégicas, estrategias y actividades específicas a desarrollar para la vigencia.

3.1 LÍNEAS ESTRATÉGICAS

3.1.1 Línea de Protección y servicios sociales: favorecer ambientes sanos de trabajo, integración, respeto, tolerancia, sana competencia y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación.

3.1.2 Línea Calidad de Vida Laboral: Fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propio para el bienestar y el desarrollo del empleado; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral.

3.1.3 Línea Incentivos: Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, así como para reconocer o premiar los resultados del desempeño en el nivel sobresaliente, tanto a nivel individual como por equipos; se fortalece así la cultura del reconocimiento y la excelencia en la gestión.

3.2 ESTRATEGIAS

- 3.2.1 Estrategia Deportiva
- 3.2.2 Estrategia Recreativa y Familiar
- 3.2.3 Estrategia Artística y Cultural
- 3.2.4 Estrategia Promoción y Prevención de la Salud
- 3.2.5 Estrategia Arte y Manualidades
- 3.2.6 Estrategia Mejoramiento Clima Laboral y la Cultura Organizacional
- 3.2.7 Estrategia Incentivos al Desempeño

3.2 ACTIVIDADES ESPECÍFICAS

Estas serán definidas por el Instrumento de Encuesta - Diagnóstico De Necesidades Bienestar Social Laboral e Incentivos.

3.2.1 INSTRUMENTO

OBJETIVO GENERAL: Identificar las necesidades para cada vigencia de los colaboradores de la E.S.E Hospital Universitario de la Samaritana, con el fin de generar propuestas adecuadas en el Plan de Incentivos Institucionales.

METODOLOGÍA: El Plan de Incentivos Institucionales responde a un diagnóstico de necesidades que resulta de la aplicación de un instrumento objetivo de medición.

DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO: El instrumento diseñado para el diagnóstico de Necesidades de la E.S.E Hospital Universitario de la Samaritana en materia de Bienestar Social Laboral e Incentivos, se encuentra estructurado específicamente en conocer las preferencias de los servidores y sus necesidades.

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO: La encuesta se aplica a todos los Colaboradores de planta, tercerizados y estudiantes de la E.S.E Hospital Universitario, para identificar las necesidades para cada vigencia.

INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN: Las especificaciones se dan en el contenido del instrumento, así: "El presente documento es un instrumento administrativo que sirve para identificar, cuantificar y valorar las necesidades, intereses y expectativas que en materia de Bienestar requiere el proceso de Desarrollo Humano, y que quedará plasmado en el Plan de Incentivos Institucionales del año. La información que usted registra aquí es de carácter confidencial y su uso será exclusivamente para la identificación de necesidades y expectativas en materia de Bienestar. Le agradeceremos responder todas las preguntas, cuyo contenido nos servirá para formular el Plan de Incentivos Institucionales".

Luego de tener la información recolectada del Instrumento, se proyecta el Cronograma de Ejecución de Plan de Incentivos para la vigencia. Así entonces, se inicia la fase de desarrollo del Plan de Incentivos Institucionales, la convocatoria y socialización de las actividades programadas; el Desarrollo y evaluación de satisfacción de las mismas.

| 4. ACTIVIDADES | | | | | |
|----------------|---|-------------------------------|-----------------------|---|--|
| No | QUE (ACTIVIDADES) | RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO | FECHA DE CUMPLIMIENTO | DONDE | COMO |
| 1. | Torneo Interempresas Caja de Compensación | Subdirector Desarrollo Humano | Anual | Según locación asignada por Caja de Compensación | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 2. | Campeonatos Internos – Virtuales | Subdirector Desarrollo Humano | Anual | Instalaciones HUS Bogotá y Zipaquirá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 3. | Celebración Días Especiales – Virtuales y Semi presenciales | Subdirector Desarrollo Humano | Mensual | Instalaciones HUS Bogotá y Zipaquirá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 4. | Celebración Cumpleaños Funcionarios | Subdirector Desarrollo Humano | Semestral | Instalaciones HUS Bogotá y Zipaquirá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 5. | Evento – Hijos Colaboradores | Subdirector Desarrollo Humano | Anual | Según locación asignada por Caja de Compensación Familiar Colsubsidio | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 6. | Evento Cierre Gestión para los Colaboradores | Subdirector Desarrollo Humano | Anual | Según locación asignada por Caja de Compensación Familiar Colsubsidio | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 7. | Condolencias, Nacimientos, acompañamiento en Enfermedad | Subdirector Desarrollo Humano | Semestral | Según la necesidad del Colaborador | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 8. | Semana Samaritana - Celebración cumpleaños HUS | Subdirector Desarrollo Humano | Anual | Instalaciones HUS Bogotá y Zipaquirá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 9. | Concurso Pesebres | Subdirector Desarrollo Humano | Anual | Instalaciones HUS Bogotá y Zipaquirá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 10. | Novenas Navideñas | Subdirector Desarrollo Humano | Anual | Instalaciones HUS Bogotá y Zipaquirá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 11. | Salud Oral | Subdirector Desarrollo Humano | Anual | Instalaciones HUS Bogotá y Zipaquirá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |

| | | | | | |
|-----|--|-------------------------------|------------------|--------------------------------------|--|
| 12. | Salud Visual | Subdirector Desarrollo Humano | Último Bimestre | Instalaciones HUS Bogotá y Zipaquirá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 13. | Salud Auditiva | Subdirector Desarrollo Humano | Último Bimestre | Instalaciones HUS Bogotá y Zipaquirá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 14. | Prevención Cardiovascular | Subdirector Desarrollo Humano | Anual | Instalaciones HUS Bogotá y Zipaquirá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 15. | Prevención Cáncer | Subdirector Desarrollo Humano | Anual | Instalaciones HUS Bogotá y Zipaquirá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 16. | Manejo del stress | Subdirector Desarrollo Humano | Anual | Instalaciones HUS Bogotá y Zipaquirá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 17. | Clases Grupales (Zumba, Yoga, Pilates, Tae Bo, Etc.) - Virtuales | Subdirector Desarrollo Humano | Mensual | Instalaciones HUS Bogotá y Zipaquirá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 18. | Prevención Alcoholismo | Subdirector Desarrollo Humano | Último Bimestre | Instalaciones HUS Bogotá y Zipaquirá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 19. | Hábitos de vida saludable | Subdirector Desarrollo Humano | Último Trimestre | Instalaciones HUS Bogotá y Zipaquirá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 20. | Prevención Tabaquismo y consumo de sustancias psicoactivas | Subdirector Desarrollo Humano | Último Bimestre | Instalaciones HUS Bogotá y Zipaquirá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 21. | Ergonomía | Subdirector Desarrollo Humano | Anual | Instalaciones HUS Bogotá y Zipaquirá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 22. | Vacunación personal de Salud | Subdirector Desarrollo Humano | Anual | Instalaciones HUS Bogotá y Zipaquirá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 23. | Curso Navideño | Subdirector Desarrollo Humano | Anual | Instalaciones HUS Bogotá y Zipaquirá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 24. | Gastronomía | Subdirector Desarrollo Humano | Anual | Instalaciones HUS Bogotá y Zipaquirá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |

**HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA SAMARITANA
GESTION DE LA CALIDAD
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES**

| | | | | | | |
|-----|---|--|--------|------------|---|--|
| 25. | Tejidos | Subdirector Desarrollo Humano | Humano | Anual | Instalaciones HUS Bogotá y Zipaquirá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 26. | Muñequería | Subdirector Desarrollo Humano | Humano | Anual | Instalaciones HUS Bogotá y Zipaquirá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 27. | Evaluación Clima y Cultura Laboral | Subdirector Desarrollo Humano | Humano | Anual | Enlace Web para diligenciamiento Online | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 28. | Programa Pre- Pensionados | Subdirector Desarrollo Humano | Humano | Semestral | Según locación asignada por Caja de Compensación Familiar Colsubsidio | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 29. | Desvinculación Asistida y Readaptación | Subdirector Desarrollo Humano | Humano | Anual | Instalaciones HUS Bogotá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 30. | Premios SAMI | Subdirector Desarrollo Humano | Humano | Anual | Según Locación asignada | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 31. | Ruta de la Acreditación | Subdirector Desarrollo Humano | Humano | Anual | Instalaciones HUS Bogotá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 32. | Reconocimiento por felicitaciones PORSSDF | Subdirector Desarrollo Humano | Humano | Trimestral | Según locación asignada por Caja de Compensación Familiar Colsubsidio | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 33. | Apoyo educativo – Beneficios para cursar Educación Continuada | Subdirección Educación Médica Subdirector Desarrollo Humano | Humano | Anual | Según locación asignada por el convenio docencia – servicio | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 34. | Servicio parqueo para Colaboradores. | Dirección Administrativa Subdirector Desarrollo Humano | Humano | Anual | Instalaciones HUS Bogotá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 35. | Tarifas Especiales en servicios médicos de la E.S.E Hospital Universitario de la Samaritana para Colaboradores. | Subdirector de Mercadeo Subdirector Desarrollo Humano | Humano | Anual | Instalaciones HUS Bogotá y Zipaquirá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
| 36. | Apoyo alimentario para Colaboradores. | Líder de Proyecto Nutrición Subdirector Desarrollo Humano | Humano | Anual | Instalaciones HUS Bogotá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |

| | | | | | |
|-----|--|--|-------|--------------------------------------|--|
| 37. | Descansos Médicos, áreas de bienestar y zonas de esparcimiento (Lockers, Biblioteca) para Médicos, Docentes y Estudiantes. | Subdirección Educación Médica Subdirector Desarrollo Humano | Anual | Instalaciones HUS Bogotá y Zipaquirá | Según las necesidades logísticas de esta actividad |
|-----|--|--|-------|--------------------------------------|--|

Nota: El presente plan se formula con ajustes y modificaciones, para la atención de pandemia por COVID-19. Es así como, en estos momentos de confinamiento obligatorio, y regreso gradual a la nueva normalidad, debemos continuar cuidando el bienestar y la salud física y mental de todos los colaboradores, por lo tanto, es importante generar espacios que permitan "compartir a la distancia" y adecuar en la medida de lo posible, el plan de incentivos institucionales a la nueva realidad ocasionada por el COVID 19.

Proyecto: Martha Lucía González Murcia – Subdirectora Desarrollo Humano
Revisó: Sandra Eliana Rodríguez García – Directora Administrativa
Aprobó: Sandra Eliana Rodríguez García – Directora Administrativa

| LINEA ESTRATÉGICA | Actividad | Actividad Específica | Frecuencia de ejecución | Responsable | VICENCIA 2023 | | | | | | | | | | | | TOTAL | | | | | |
|------------------------------------|-----------|---|--------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|---|---|---|---|---|
| | | | | | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | | | | | | |
| DEPORTIVA | | Compensatos Internos 2023 | ANUAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | 1 | | | | | | | | | | | 1 | | | |
| | | RECREATIVA Y FAMILIAR | Celebración Cumpleaños Colaboradores | SEMESTRAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | | 1 | | | | | | | | | 1 | | | |
| | | | Evento - Hijos Colaboradores | ANUAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | | | | 1 | | | | | | | 1 | | | |
| | | | Día de la Familia | SEMESTRAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | | 1 | | | | | | | | | 1 | | | |
| | | | Evento Cierre Gestión | ANUAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | 1 | | | | | | | | | | 1 | | | |
| ARTÍSTICA Y CULTURAL | | Día del Niño | ANUAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | 1 | | | | | | | | | | 1 | | | | |
| | | Celebración 90 años HUS | ANUAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | | | | | | 1 | | | | | 1 | | | | |
| | | Feria de la Feria | ANUAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | | 1 | | | | | | | | | 1 | | | | |
| | | Yoga de la ría | ANUAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | | | 1 | | | | | | | | 1 | | | | |
| | | Novenas Mándalas | ANUAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | | | | 1 | | | | | | | 1 | | | | |
| PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES | | Campaña de Salud Visual | ANUAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | |
| | | Taller Prevención Cardiovascular | SEMESTRAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | | | | | | 1 | | | | | 1 | | | | |
| | | Socialización Técnica Manejo del stress | ANUAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | | | | | | | 1 | | | | 1 | | | | |
| | | Talleres de vida saludable | ANUAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | | | | | | 1 | | | | | 1 | | | | |
| | | Campaña de prevención Tabaquismo y consumo de sustancias psicoactivas | SEMESTRAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | | | | | | | | | | 1 | 2 | | | | |
| PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD | | Campaña Pausas Activas e Higiene Postural | TRIMESTRAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | 1 | | | | | | | | | | 1 | | | | |
| | | Día de Seguridad y Salud en el Trabajo | ANUAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | | | | | | | | | | 1 | 1 | | | | |
| | | Jornada de Relajación (Zumba, Yoga, Pilates, Tae Bo) | ANUAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | | | | | | 1 | | | | | 1 | | | | |
| | | Feria de Emprendimiento | ANUAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | | | | | | | | | | 1 | 1 | | | | |
| | | Curso Gastronomía | ANUAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | | | | | | | | | | 1 | 1 | | | | |
| | | Taller Colaboradores Pre- Pensionados | ANUAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | | | | | | | | | | 1 | 1 | | | | |
| | | Días especiales | SEMESTRAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | |
| | | Día del servidor público | ANUAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | |
| | | Mensaje de condolencias y nacimientos | SEMESTRAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | |
| | | Día Amor y la Amistad | ANUAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | |
| | | Juego la Magia al HUS 2023 | ANUAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | |
| | | Ruta de la Acreditación | ANUAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | |
| | | Apoyo Educativo Educación Continuada | SEMESTRAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | |
| | | Reconocimiento a mejor empleado de Carrera Administrativa | SEMESTRAL | Subdirector Desarrollo Humano | | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | |
| | | INCENTIVOS | | | | | 3 | 0 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 7 | 0 | 3 | 0 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

0%

NOTA: Cronograma sujeto a modificaciones de acuerdo a la planeación de actividades con la Caja de Compensación

| Trim I | | Trim II | | Trim III | | Trim IV | |
|------------|----|-------------|----|--------------|----|-------------|-------|
| P | % | P | % | P | % | P | % |
| 8 | 0% | 15 | 0% | 14 | 0% | 21 | 0% |
| Semestre I | | Semestre II | | Semestre III | | Semestre IV | |
| P | % | P | % | P | % | P | % |
| 23 | 0 | 0 | 0 | 35 | 0 | 0 | 0.05% |
| Año | | Año | | Año | | Año | |
| P | % | P | % | P | % | P | % |
| 58 | 0 | 0 | 0 | 58 | 0 | 58 | 0 |

RESPONSABLES

Trim I: 8, 0%, 15, 0%

Trim II: 14, 0%, 21, 0%

Trim III: 35, 0%

Trim IV: 0, 0.05%

Semestre I: 23, 0%

Semestre II: 0, 0%

Semestre III: 35, 0%

Semestre IV: 0, 0.05%

Año: 58, 0%

Año: 0, 0%

Año: 58, 0%

Año: 58, 0%

LINEAS ESTRATÉGICAS

LINEA 1

LINEA 2

LINEA 3

MARTELIA GONZALEZ MURCIA
Subdirectora Desarrollo Humano

David Felipe Velásquez
Técnico IV Talento H