

	PLANES INSTITUCIONALES		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		PÁGINA 1 DE 3
	PROCESO	GESTION DEL TALENTO HUMANO	01GTH26-V4
Elaboró: Martha Lucia González		Revisó: Carlos Fernando González Prada	Aprobó: Leonardo Duarte
Cargo: Subdirectora Desarrollo Humano		Cargo: DIRECTOR ADMINISTRATIVO	Cargo: Jefe Oficina Asesora De Planeación Y Garantía De La Calidad



1. OBJETIVOS

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. Identificar las necesidades de los Colaboradores del Hospital Universitario de la Samaritana E.S.E en relación a los temas de Bienestar Social e Incentivos.
2. Generar condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad y salud en el trabajo de los empleados del Hospital
3. Realizar actividades orientadas a mantener y mejorar el Clima y la cultura Organizacional promoviendo la transformación 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: la encuesta de identificación de necesidades para la construcción del Plan de bienestar social e Incentivos Institucionales

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

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

3. METODOLOGÍA

El Plan de Bienestar social e Incentivos Institucionales, se obtiene a través del análisis del recaudo de la identificación de necesidades de bienestar, que realiza a través de una encuesta de necesidades bienestar social laboral e incentivos, la medición del clima laboral y cultura organizacional de cada dos años y voz cliente interno siendo estos los insumos para su proyección.

De acuerdo a lo anterior, estos 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 y sus sedes; la cual es analizada y descrita como una sola base para la estructuración del cronograma del plan de bienestar social e Incentivos Institucionales.

3.1 Generalidades

Por medio de una metodología mixta se realiza la aplicación del instrumento descrito anteriormente a una muestra representativa de Colaboradores del Hospital, mediante preguntas estandarizadas que intentan medir las tendencias de la entidad en temas de Bienestar Social Laboral e Incentivos y en relación a voz cliente interno se analizan las manifestaciones de la vigencia anterior para la elaboración del plan.

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

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Portal Interno de la E.S.E. Hospital Universitario de la Samaritana, evite mantener copias digitales o impresas de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada.

 HUS HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA SAMARTANA <i>Empresa Social del Estado</i>	PLANES INSTITUCIONALES			 SAM Humanizando la salud transformamos vidas 05GC28-V3
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		PÁGINA 2 DE 3	
	PROCESO	GESTION DEL TALENTO HUMANO	01GTH26-V4	

- 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 propicio para el bienestar y el desarrollo del colaborador; 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 con enfoque hacia el mejoramiento de la calidad.

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 en el cronograma de actividades de bienestar social e incentivos de la vigencia.

 HUS HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA SAMARTANA <i>Empresa Social del Estado</i>	PLANES INSTITUCIONALES			 SAM Humanizando la salud transformamos vidas. 05GC28-V3
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		PÁGINA 3 DE 3	
	PROCESO	GESTION DEL TALENTO HUMANO	01GTH26-V4	

4. ACTIVIDADES					
No	QUE (ACTIVIDADES)	RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO	FECHA DE CUMPLIMIENTO	DONDE	COMO Pautas para la realización de la actividad
1.	Realizar la encuesta de identificación de necesidades de bienestar social e incentivos	Subdirectora de Desarrollo Humano	30 de Enero de la vigencia	HUS	Diseñar la encuesta en el aplicativo ALMERS
2.	Diseñar el cronograma de bienestar social e incentivos para la vigencia	Subdirectora de Desarrollo Humano	28 de Febrero de la vigencia	HUS	Producto de las necesidades identificadas diseñar el cronograma de la vigencia
3.	Realizar seguimiento a la implementación del cronograma de actividades del plan de bienestar social e incentivos	Subdirectora de Desarrollo Humano	Trimestralmente	HUS	Trimestralmente se realizara el informe de implementación del cronograma del plan de bienestar e incentivos

5. ANEXOS
En cada vigencia se anexara el cronograma de actividades definidas para el plan de bienestar social e incentivos

6. CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN	FECHA	ÍTEM MODIFICADO	JUSTIFICACIÓN
01	24/04/2015	NA	Viene de 01RH02-V3 Plan de Bienestar
02	20/08/2020	Se modifica el formato	Se modifica el formato y se incluye al programa de bienestar los estudiantes
03	15/01/2023	Se modifica el formato	Se actualiza el plan de Bienestar social e Incentivos de acuerdo al nuevo formato y lineamientos del direccionamiento estratégico
04	9/01/2025	Se modifica el formato	Se actualiza el plan de acuerdo con lineamientos del direccionamiento estratégico

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Portal Interno de la E.S.E. Hospital Universitario de la Samaritana, evite mantener copias digitales o impresas de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada.