

## PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2024

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar, con miras a incrementar los niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia; formando vínculos sólidos y sentido de pertenencia con la institución.

El Plan de Bienestar se desarrolla mediante la generación de actividades y experiencias encaminadas a mejorar la calidad de vida de los colaboradores; así como la generación de incentivos, dirigidos a reconocer la capacidad resolutoria y la calidad profesional y humana en el desempeño de las labores.

Debido a lo anterior, se plantea un cronograma de actividades para ser ejecutadas a lo largo del año 2024, orientadas al desarrollo de las actividades de bienestar laboral en la esfera familiar de los colaboradores, el desarrollo de habilidades para la vida, la atención del riesgo psicosocial y la medición de la satisfacción laboral.

### PLAN DE INCENTIVOS

Los incentivos dirigidos a todo el personal son los siguientes:

- Salud.
- Educación.
- Cumpleaños.
- Matrimonio.
- Día del Brigadista.
- Maternidad.

# PLAN DE INCENTIVOS



## SALUD

Acceso a servicios de salud a tarifa diferencial para tu grupo familiar básico y Referidos.

Convenios: Plan complementario de salud y seguro de vida.



## EDUCACIÓN

Descuentos en formación continua a través de Convenios Docencia de Servicio.

Día para celebración de tu graduación, de tus hijos o cónyuge.



## CUMPLEAÑOS

El Hospital te concede el día de tu cumpleaños para que lo celebres con tus más allegados.



## MATRIMONIO

¡Después del susto que venga el gusto!  
El Hospital te concede una licencia de 3 días para que disfrutes tu luna de miel.



## DÍA DEL BRIGADISTA

Como reconocimiento a tu servicio, el Hospital te concede 1 día para que lo disfrutes como quieras.

## ACCESO A LOS SERVICIOS DE SALUD PRESTADOS POR LA INSTITUCIÓN

A través del presente plan de incentivos se pone a disposición el acceso a los diferentes servicios ofertados por El Hospital Infantil Concejo de Medellín, teniendo en cuenta la siguiente clasificación:

- Grupo familiar básico: Padres, esposo o pareja e hijos.
- Grupo familiar referido: Hermanos y sobrinos.
- Grupo otros particulares: Corresponde a los referidos relacionados por los colaboradores que no cuenten con ninguna relación familiar relacionada en el grupo familiar básico y referido.

La tarifa definida para los servicios que demanden los empleados, familiares y referidos de los mismos, es la menor tarifa que se tenga contratada con las diferentes aseguradoras. Incluye servicios de Consulta Externa, Hospitalización e Imágenes Diagnósticas. Los servicios de laboratorio tienen una tarifa especial que será informada por el profesional de admisiones y facturación.

Para los hijos de los colaboradores hospitalizados, se ofrecen dos (2) días de estancia en habitación individual sin costo alguno, teniendo en cuenta la disponibilidad en el momento de la atención, a partir del tercer día se debe cancelar la mejor tarifa vigente por noche con un pago anticipado por 3 días.

La solicitud de citas para los diferentes servicios se realiza a través del área de facturación ubicada en la oficina principal.

El monto generado por cada uno de los servicios debe ser cancelado anterior a la atención. Para los exámenes de laboratorio serán realizados en el mismo. El usuario debe registrar el ingreso a través del área de admisiones, quien efectuará el respectivo proceso administrativo. Igualmente, el procedimiento debe ser cancelado en el área de caja definido por la Institución.

En ningún caso está permitido el acceso a los servicios de Salud con opción de firma de pagaré o acuerdo de pago posterior a la prestación del servicio.

## **PLAN COMPLEMENTARIO**

Se establecen alianzas con Instituciones de salud que permitan a los colaboradores y sus familias acceder a servicios de consulta especializada, tal como el plan complementario de la EPS SURA, que ofrece:

- **PLAN COMPLEMENTARIO EPS - SURA**

El Plan Complementario EPS SURA cuenta con tres categorías diferentes con una amplia red clínica y médica. Es una solución que ofrece EPS SURA y que permite combinar eficientemente unas coberturas adicionales que ofrece cada uno de los planes complementarios, con los beneficios del Plan Obligatorio de Salud. El Plan complementario ofrece a su afiliado acceso directo con las especialidades más frecuentes requeridas por las familias y muchos más beneficios.

El monto del plan complementario es deducido por nómina de manera mensual, lo que permite a los colaboradores evitar trámites administrativos para la realización de los respectivos aportes.

## **DESCUENTOS CONVENIOS DOCENCIA SERVICIO**

En la relación de los Convenios Docencia Servicio la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín, consciente de que la formación continua representa un factor motivador para sus empleados, establece a través de alianzas con diferentes instituciones educativas beneficios para obtener descuentos y formación en diversas áreas.

Para el trámite de los respectivos descuentos, el colaborador interesado debe solicitar a través de oficio radicado en la oficina de gestión documental, remitido a la Dirección Ejecutiva con copia a Gestión Humana, relacionando el nombre de la universidad, formación de interés y el horario. En caso de que la formación de interés intervenga con el horario laboral, debe solicitar permiso de estudio en horario laboral, según definición en Manual de Gestión del Talento Humano de la Institución.

## **SALARIO EMOCIONAL**

El salario emocional es un concepto asociado a la retribución de un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida del mismo y fomentando la conciliación laboral.

Este tipo de retribución puede actuar como factor motivador de los empleados y así mejorar la opinión que los trabajadores tienen de la empresa. Por lo tanto, no se trata de recibir una mayor cantidad de dinero, sino de recibir prestaciones que el trabajador entiende como beneficios más valiosos que un aumento de salario.

Dentro de los beneficios emocionales definidos para los colaboradores de la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín, se cuenta con:

- **INCENTIVO DÍA DE CUMPLEAÑOS**

Por cumpleaños, la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín otorga a sus colaboradores un (1) día de descanso, el cual puede ser disfrutado el mismo día de la celebración, dentro del mes siguiente o anterior al cumpleaños. En caso de no disfrutarse durante este tiempo, el beneficio se pierde.

El día de beneficio, debe ser concertado con el jefe inmediato y notificado al área de Gestión del Talento Humano.

- **RECONOCIMIENTO GRADUACIÓN EDUCACIÓN FORMAL**

Para los colaboradores que culminen procesos de educación superior formal la Corporación concede un (1) día de reconocimiento al logro obtenido. El día de reconocimiento será efectivo el día de la graduación en caso de ser día hábil de trabajo, en caso de que la ceremonia de graduación se efectúe fin de semana se concederá el día hábil posterior a la fecha de la graduación.

Una vez obtenido el título, el colaborador debe realizar la entrega de la copia del título al área de Gestión del talento Humano, registro que quedará en la historia laboral.

En el caso que la graduación de educación formal sea en título de un hijo o cónyuge, y que la ceremonia se programe para un día hábil de la semana la Corporación concede al colaborador dicha fecha. Debe presentarse ante la oficina de Gestión del talento Humano el respectivo registro donde conste el día y fecha de la ceremonia (Copia acta de grado).

- **RECONOCIMIENTO AL BRIGADISTA**

Para los colaboradores que hacen parte activa de la Brigada de Emergencias de la Institución y que para el transcurso del año cumplan con una participación a las actividades programadas superior al 80%, la Corporación concede un (1) día de reconocimiento por la labor y participación. El día es otorgado previo acuerdo con el jefe inmediato y Gestión Humana.

- **LICENCIA DE MATRIMONIO**

En el caso de licencia por matrimonio la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín concede a su colaborador una licencia remunerada de tres (3) días hábiles, los cuales deberán ser concertados con el jefe inmediato y el área de Gestión del Talento Humano.

El colaborador como soporte aporta a la Institución copia de la partida de matrimonio, la cual queda consignada en la historia laboral.

- **LICENCIAS POR CALAMIDAD**

Por calamidad doméstica demostrable la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín concede a su colaborador una licencia remunerada de tres (3) días hábiles, los cuales deberán ser concertados con el jefe inmediato y el área de Gestión del Talento Humano. Como soporte se dejará registrado GHA-FO-16 Formato Solicitud Permiso y o Licencia, el cual se soportará con la documentación que dé cuenta del objeto de la solicitud de la licencia.

A partir del tercer (3) día hábil, el empleado puede solicitar al área de Gestión del talento Humano, una licencia no remunerada, la cual debe soportar igualmente.

- **READQUISICIÓN DE LICENCIA POR CALAMIDAD (Ley 1857 de 2017).**

Con el ánimo de dar acompañamiento a los colaboradores en condiciones de calamidad generada por condiciones de salud desfavorables de algún miembro de su grupo familiar, y que interfieran en el normal desarrollo de las actividades y que genere para el colaborador situaciones de tensión y estrés, la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín da cumplimiento al Artículo 5 de la Ley 1857 de 2017, la cual establece que los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

Para tal trámite, el colaborador gestionará ante la Dirección Ejecutiva de la Institución y jefe inmediato la viabilidad y condiciones en la flexibilidad laboral durante un tiempo inicial a la calamidad. La Institución en acompañamiento del colaborador, realizarán seguimiento de las condiciones y necesidad de continuar o levantar las condiciones de horario flexible teniendo en cuenta condiciones Institucionales y de procesos, como las del colaborador afectado.

**ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS A DESARROLLAR EN LA  
VIGENCIA 2024**

Día de la mujer
Día del hombre
Día del niño
Día de la madre
Día del padre
Día del amor y la amistad
Halloween
Día de velitas
Día de cumpleaños
Día de educación formal
Día del Brigadista
Día de la familia
Día del contador
Día del auxiliar administrativo
Día de la SST
Día de la Enfermera
Día del GESIS
Día del abogado
Día del Comunicador
Día del Nutricionista
Día del Ingeniero
Día del epidemiólogo
Día mundial del químico farmacéutico
Día del terapeuta respiratorio
Día del tecnólogo
Día del trabajador social
Día Instrumentador quirúrgico
Día del mensajero

Día del administrador de empresas
Día del camillero
Día del técnico radiólogo
Día del psicólogo
Día del médico
Día del regente de farmacia
Actividades de relajación - Puesto a puesto
Caminata ecológica
Mueve tu cuerpo (Actividades para la salud física y mental)
Semana de la salud
Dotación de personal
Vacaciones recreativas
Feria de emprendimiento
Bienvenida de navidad
Integración de fin de año
Cena de navidad
Cena de Año nuevo
Novena navideña
Pausas activas
Asesoría Psicológica
Descuento Educación Formal -Convenios Docencia Servicio
Souvenir día de cumpleaños
Maternidad

**\*Se adjunta cronograma de Bienestar, Estímulos e Incentivos vigencia 2024.**

## GLOSARIO

- **CALIDAD DE VIDA:**

Según la OMS, es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en la relación con sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo completo

por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno.

- **CULTURA ORGANIZACIONAL:**

Corresponde a la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos, al mismo tiempo que expresa los mitos, ritos, creencias y valores colectivos.

- **NECESIDADES:**

Atributos esenciales que se relacionan con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y por estar adheridas a la especie misma se convierten en necesidades. No solo son carencias sino también potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo, y que debería relacionarse con prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.

- **SALARIO EMOCIONAL:**

El salario emocional es el conjunto de retribuciones no monetarias que el trabajador recibe de su organización y que complementan el salario con nuevas fórmulas creativas que se adaptan a las necesidades de las personas de hoy.