PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS

E.S.E. HOSPITAL GERIATRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL

GERENTE

SANDRA MARENTES ASTAIZA

VIGENCIA

2023

INDICE

1. INTRODUCCIÓN 3

2. MARCO NORMATIVO 4

3. OBJETIVOS 5

3.1. OBJETIVO GENERAL 5

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS 5

4. PROGRAMA 6

4.1. ALCANCE 6

5. AREAS DE INTERVENCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR 6

5.1. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL 6

5.1.1. MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL 7

5.1.2. DIAGNOSTICO 11

5.1.3. BIENESTAR LABORAL 11

5.2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES 11

5.2.1. NIVEL HABITACIONAL 12

5.2.2. NIVEL DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN 12

5.2.3. NIVEL EDUCATIVO 12

5.2.4. RECREACIÓN Y DEPORTE 12

5.2.5. EVENTO ARTISTICO Y CULTURAL 12

6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS 13

1. INTRODUCCIÓN

La E.S.E HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL, dando cumplimiento a la normatividad establecida para las instituciones del sector público, considera necesario contar con un plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2023, que promueva el desarrollo integral y la calidad de vida del servidor público.

El Decreto Ley 1567 de 1998, plantea establecer el programa de estímulos, con el fin de motivar el desempeño y el compromiso eficaz del empleado.

El bienestar social laboral, está orientado en mejorar las condiciones que favorezcan el crecimiento personal, la motivación y el compromiso del empleado; dicho bienestar se concibe como una estrategia destinada a explorar nuevos sentidos y dimensiones humanas que enriquecen la vida del colaborador, condescendiendo incrementar los niveles de eficiencia, eficacia y efectividad en cuanto al desempeño de las actividades laborales, propiciando un espacio de satisfacción y productividad contribuyendo el desarrollo institucional.

Por tal razón, el plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2023, de esta casa de salud, está enfocado en fortalecer la calidad de vida de nuestros servidores públicos, afianzando una cultural institucional que promueva el sentido de pertenencia, generando un alto rendimiento, compromiso y mejora continua, buscando optimizar el ambiente laboral propicio.

2. MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la E.S.E. HOSPITAL GERIATRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL, se fundamenta de acuerdo a las normas vigentes:

- ✓ **Decreto 1567 de 1998 (Art. 13 al 38)** "Se crea el sistema de Estímulos, programas de Bienestar y de Incentivos".
- ✓ **Ley 909 de 2004 (Título VI, Cap. I, Art. 36)** "Establece que las instituciones, deberán implementar programas de bienestar e incentivos".
- ✓ **Decreto 1227 de 2005 (Cap. II, Art. 69 al 85)** "Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004".
- ✓ **Decreto 1083 de 2015 (Título 10 incorpora modificaciones al Decreto único Reglamentario del Sector de la Función Pública, Art. 2.2.10.1 al 2.2.10.17)** "Define lineamientos a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos".

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Generar las condiciones propicias, condescendiendo al incremento de niveles de eficiencia, eficacia y efectividad, alcanzando la motivación y el mejoramiento de la calidad de vida de nuestros servidores públicos en la prestación de los servicios al interior de la institución con base en los diferentes programas que fomenten el compromiso y el desarrollo integral en cumplimiento de la misión institucional.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer el sentido de pertenencia institucional.
- Fomentar el trabajo en equipo, la adaptación y la tolerancia a través de actividades experienciales y culturales.
- Aumentar los niveles de satisfacción que propicien procesos de autonomía, participación, creatividad y satisfacción en los funcionarios.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere compromiso institucional.
- Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.
- Generar actitudes mediante las cuales los colaboradores se sientan comprometidos e identificados con los valores, principios y objetivos de la empresa.

4. PROGRAMA

4.1. ALCANCE

El plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la E.S.E. HOSPITAL GERIATRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL, está dirigido a sus funcionarios públicos en cumplimiento de la normatividad del Decreto 1567 de 1998, con el fin de fomentar el desempeño laboral, brindando una atención completa en el desarrollo integral de sus capacidades.

5. AREAS DE INTERVENCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

La E.S.E. HOSPITAL GERIATRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL, en su plan de bienestar social, plantea el mejoramiento de las condiciones y el fortalecimiento del crecimiento personal del empleado, razón por la cual, se enmarcan las áreas de intervención como CALIDAD DE VIDA LABORAL y PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.

5.1. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

El área de calidad de vida laboral va dirigida al desarrollo integral, espiritual y emocional del funcionario, creando sentido de pertenencia y teniendo en cuenta las actividades de esparcimiento y ocio, que son primordiales para la generación del bienestar laboral, permitiendo aumentar la productividad y la satisfacción, para el completo progreso personal, profesional y organizacional.

Por otra parte, este programa pretende preparar y orientar al funcionario que está a cortas de pre-pensionarse, brindando apoyo socio laboral y a afrontar los cambios en el estilo de vida y que su adaptación al cambio se le desarrolle de manera amena, fomentándole la importancia del cuido de la salud, las diferentes alternativas de ocupación de tiempo libre y la estructuración de un proyecto de vida que satisfaga sus conocimientos, capacidades y creatividad.

Actividades que integran esta área:

ACTIVIDADES DE FECHAS ESPECIALES	
ACTIVIDAD	**OBJETIVO**
CUMPLEAÑOS	✓ Envío por correo electrónico de tarjeta de felicitación. ✓ Día de descanso (el día que cumple años, si el cumpleaños cae un fin

	de semana, se otorgara un día hábil antes del cumpleaños).
EXALTACIÓN DE LA PROFESIÓN U OFICIO	✓ Socialización en las redes sociales de la institución
RECONOCIMIENTO EN DÍAS ESPECIALES (DÍA DE LA MUJER, DÍA DEL HOMBRE, DÍA DE LA FAMILIA, DÍA DE LA MADRE, DÍA DEL PADRE)	✓ Socialización en las redes sociales de la institución
JORNADA LABORAL ESPECIAL	✓ Hora de lactancia ✓ Permiso remunerado ✓ Día de calamidad
INFORME DE GESTIÓN	✓ Reconocimiento al servidor público de acuerdo a su trayectoria institucional

5.1.1. MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL

El Decreto 1083 de 2015 en su Art. 2.2.10.7 "**Programa de Bienestar de Calidad de Vida Laboral**. De conformidad con el Art. 24 del Decreto - Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención".

Con base en lo anterior y de acuerdo al informe de evaluación al subproceso de Talento Humano, realizado por la oficina de Control Interno en el mes de noviembre de la vigencia 2022, mediante el instrumento de encuesta, se logró evidenciar como perciben los funcionarios el ambiente laboral en la E.S.E. HOSPITAL GERIATRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL.



El 98% de la población de la institución, está de acuerdo que un clima laboral deficiente puede afectar notablemente los objetivos de la organización.



Se observa que el 57.1% de los funcionarios se encuentran satisfechos con la comunicación de la institución.



Se evidencia que 100% de la población, absorbe positivamente la información que recibe al interior de la institución.

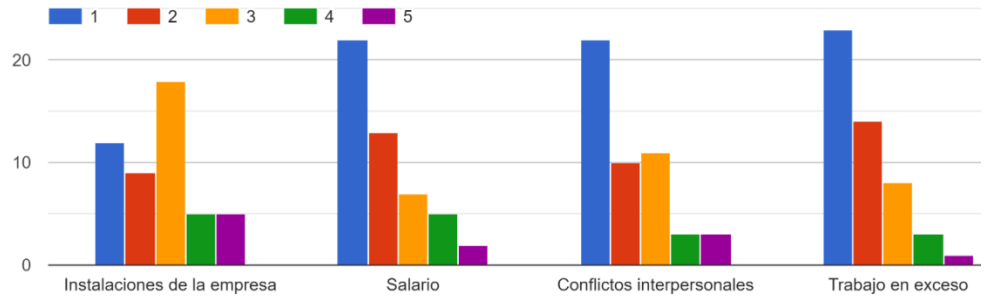


Se registra un 63.3% de efectividad en el manejo que tienen los colegas y superiores al transmitir la información de manera clara dentro de la institución.



El 77.6% de los funcionarios considera que su contribución laboral se valora al interior de la institución.

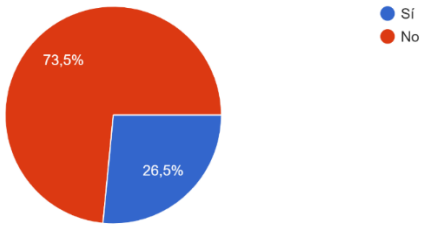
Valore las siguientes oraciones según su opinión sobre los eventos que más afectan el ambiente laboral en una empresa, siendo 1 "demasiado" y 5 "muy poco"



Los factores que más afectan al empleado dentro de la institución son:

- Salario
- Conflictos Interpersonales
- Trabajo en exceso

¿Conoce el programa de bienestar social e incentivos institucional?



El 73.5% de los funcionarios de la E.S.E. HOSPITAL GERIATRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL, refirió desconocer el programa de Bienestar Social e Incentivos institucional.

5.1.2. DIAGNOSTICO

Se percibe que la E.S.E. HOSPITAL GERIATRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL, maneja en su interior comunicación asertiva, puesto que esto permite que los funcionarios transmitan su pensamiento y opiniones con respeto, evidenciando cooperación y trabajo en equipo que propicia un clima laboral positivo que se ve reflejado en la productividad, eficacia y efectividad de sus funcionarios públicos.

❖ **DEBILIDADES**

- El 26.5% de la población encuestada, desconoce el programa de Bienestar Social e incentivos institucional.
- Los 3 factores que más afectan a los funcionarios de la institución son: Salario, Conflictos Interpersonales y Trabajo en exceso.

5.1.3. BIENESTAR LABORAL

La institución promoverá acciones para que los funcionarios compartan sus experiencias desde sus creencias espirituales, contribuyendo con la humanización del trabajo logrando disminuir el riesgo psicosocial.

Estrategias

- ✓ Propiciar un ambiente laboral agradable que promueva la salud física y mental de los colaboradores.
- ✓ Brindarle a los funcionarios la sesión de alimentación saludable, permitiéndoles sentirse bien consigo mismo.

5.2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Esta área se enfoca en atender las necesidades y actividades de aprendizaje, identidad, recreación y seguridad social integral, generando estrategias que le permitan al funcionario mejorar los niveles de salud, vivienda, cultura y educación, afianzando el manejo de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios socio – culturales, propiciando un ambiente armónico en el entorno personal y laboral.

Los objetivos de esta área son:

- ✓ Propiciar el reconocimiento de las capacidades de expresión e imaginación del servidor público, logrando una mayor socialización y desarrollo personal.
- ✓ Mantener la salud física, mental y social de los funcionarios.

- ✓ Propender cobertura integral de las contingencias, especialmente de la salud y la capacidad económica de los funcionarios y sus familias.

5.2.1. NIVEL HABITACIONAL

Socialización referente a planes de vivienda propuestos por la Caja de Compensación Familiar – COMFANDI.

5.2.2. NIVEL DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

- ✓ Fomentar la realización de pausas activas.
- ✓ Capacitación en prevención de enfermedades, accidentes generales y profesionales.

5.2.3. NIVEL EDUCATIVO

La E.S.E. HOSPITAL GERIATRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL, tendrá comunicación continua con las entidades prestadoras de la ARL AXA COLPATRIA y la Caja de Compensación Familiar COMFANDI, permitiéndoles a sus funcionarios, retroalimentarse de cursos, talleres de crecimiento personal, diplomados, simposios y demás alternativas de educación que estas instituciones brinden para el bienestar del empleado.

5.2.4. RECREACIÓN Y DEPORTE

La institución propiciara actividades de integración y esparcimiento, promoviendo el bienestar integral, la motivación y el compromiso del empleado.

Estrategias

- ✓ Motivar y orientar a los funcionarios a participar en las diferentes actividades lúdicas que ofrezca la institución.

5.2.5. EVENTO ARTISTICO Y CULTURAL

La E.S.E. HOSPIITAL GERIATRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL, realizara su informe de gestión, el cual tendrá como propósito reconocer la trayectoria y el compromiso de los servidores públicos, mediante el cumplimiento del tiempo laborado por quinquenios,

promoviendo el sentido de pertenencia institucional, elevando los niveles de eficacia y eficiencia que contribuyan al logro de los objetivos trazados.

6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS

E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2023

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	1 ENE	2 FEB	3 MAR	4 ABR	5 MAY	6 JUN	7 JUL	8 AGO	9 SEP	10 OCT	11 NOV	12 DIC
RECONOCIMIENTO POR CUMPLEAÑOS												
EXALTACIÓN DE LA PROFESION U OFICIO												
RECONOCIMIENTO EN DÍAS ESPECIALES (DÍA DE LA MUJER, DÍA DE LA MADRE, DÍA DEL PADRE, DÍA DEL AMOR Y LA AMISTAD).												
DÍA INTERNACIONAL DE LA FAMILIA												
DÍA NACIONAL DEL SERVIDOR PÚBLICO												
TALLER DE PREPENSIONADOS												
INTERVENCIÓN PSICOLOGICA												
SEMANA DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO												
INTERVENCIÓN NUTRICIONISTA												
INFORME DE GESTIÓN												

	ACTUALIZADO	REVISO	APROBO
Nombre	NATALIA LOAIZA OCHOA	CAROLINA OSORIO GONZALEZ	SANDRA MARENTES ASTAIZA
Cargo	Auxiliar Administrativa	Subgerente	Gerente